



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL MEDIANTE EL TELETRABAJO

Alumno: Lucía Rivas Gil

Mayo, 2020

Contenido

ABREVIATURAS	4
RESUMEN	6
ABSTRACT	6
1. INTRODUCCIÓN.	7
2. CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO: DOS CONCEPTOS ESTRECHAMENTE LIGADOS.....	8
2.1. Conciliación: ¿éxito de la sociedad o problema por resolver?	8
2.2. El teletrabajo como modelo de conciliación de la vida personal y profesional en alza.	10
2.2.1. Modalidades del teletrabajo.....	12
3. MARCO NORMATIVO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.	15
3.1. La conciliación de la vida profesional y personal en el ámbito de la Unión Europea.	15
3.1.1. Del Tratado de Roma al Tratado de Ámsterdam.....	16
3.1.2. Del Tratado de Ámsterdam a la actualidad.	18
3.2. Origen y evolución de la normativa española en materia de conciliación.	19
4. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO.....	24
5. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR EN ESPAÑA.....	28
5.1. Las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en España	30
5.1.1. Embarazo durante el periodo de prueba.....	32
5.1.2. La novedad del registro de salario como medida de fomento de la igualdad... ..	34
5.1.3. Posibilidad de adaptar la jornada, sin reducirla, para conciliar la vida laboral y familiar.....	36
5.1.4. El aumento del permiso de lactancia.	38
5.1.5. El aumento del permiso de paternidad.....	39
5.1.6. Antiguo permiso retribuido por el nacimiento de un hijo.....	40



6. COMPARATIVA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR ENTRE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES EUROPEOS.	40
7. TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.	43
7.1. El teletrabajo: Un análisis de sus potencialidades y sus inconvenientes.....	43
8. CONCLUSIONES.....	46
9. BIBLIOGRAFÍA ANEXA.....	48
10. WEBGRAFÍA.	49

ABREVIATURAS

OCDE:	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
ET:	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
UE:	Unión Europea.
LO:	Ley Orgánica.
CEE:	Comunidad Económica Europea.
TIC:	Tecnologías de Información y Comunicación.
RDL:	Real Decreto Ley.
CCAA:	Comunidades Autónomas.
TC:	Tribunal Constitucional.
SS:	Seguridad Social.
PYMES:	Pequeñas y Medianas Empresas.
CEPYME:	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.
LGSS:	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.
LOI:	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
LCFL:	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
RDL 28/2020:	Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
RDL 8/2020:	Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

RDL 6/2019: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

RESUMEN

El objetivo principal de este proyecto es analizar la influencia del teletrabajo sobre la conciliación de la vida laboral con el ámbito familiar y personal, así como verificar que sea un método verdaderamente útil a la hora de alcanzar satisfactoriamente dicha conciliación. Para ello se estudiará cada uno de los conceptos por separado junto con el marco legal que los regula y se tratará posteriormente de buscar puntos de conexión entre ambos. Asimismo, se abordará el tema de la corresponsabilidad en el hogar y se comparará el rol de hombres y mujeres en el reparto de tareas.

PALABRAS CLAVE: conciliación, teletrabajo, corresponsabilidad, marco legal.

ABSTRACT

The main objective of this project is to analyze the influence of telecommuting on conciliation of work life with personal and family life, as well as verifying that it is indeed a truly useful method for reaching such conciliation successfully. For this purpose, each of those concepts will be studied separately together with the legal framework that regulates them and subsequently common points between both of them will be searched. In addition, the subject of co-responsibility at home will be approached and task distribution between men and women will be compared.

KEYWORDS: conciliation, telecommuting, co-responsibility, legal framework.

1. INTRODUCCIÓN.

La sociedad avanza con los años a pasos agigantados, y con ella las diferentes facetas de la vida de las personas. Las formas de relacionarse, trabajar o invertir el tiempo de ocio han evolucionado a lo largo de las últimas décadas. De la creación de nuevos modelos familiares hasta hace poco inexistentes y de la mayor importancia que van adquiriendo conceptos como el desarrollo personal o familiar ha surgido la necesidad de nuevos métodos para compatibilizar los diferentes aspectos de la vida de las personas.

Para dar respuesta a esta necesidad se han aprobado numerosas políticas de conciliación a lo largo de la historia. En esta línea de tendencia, y aunque no se trate de una política de conciliación como tal, está resultando de probada utilidad por diferentes motivos la implantación del trabajo a distancia o teletrabajo como alternativa al trabajo presencial. Precisamente estos dos conceptos, conciliación y teletrabajo, son los pilares sobre los que se sustenta el presente Trabajo de Fin de Grado.

Por un lado, en materia de conciliación laboral, familiar y personal cabe destacar la Ley 39/1999, la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto Ley 6/2019, que serán analizadas entre otras en el apartado dedicado a normativa. Además, se tratará el tema de la corresponsabilidad en el hogar y el reparto de tareas domésticas-familiares entre hombres y mujeres, analizando el rol de la mujer hoy día, ya que tradicionalmente el peso de la conciliación ha recaído sobre ella.

Por otro lado, se estudiarán las diferentes facetas del teletrabajo. Este concepto no es nada nuevo, aunque sí algo prácticamente inutilizado y desconocido hasta hace relativamente poco. No ha sido hasta marzo de 2020, a raíz de la pandemia del COVID-19, que ha adquirido mayor importancia. En ese sentido, y dado que la normativa anterior era escasa, se han elaborado nuevas normas que regulan los diferentes aspectos del teletrabajo. Dicha regulación será, entre otras cuestiones, objeto de estudio del presente proyecto.

Asimismo, se tratará de esclarecer en qué consiste el teletrabajo y las diferentes modalidades que admite dependiendo de las necesidades de cada trabajador. A menudo se tiene una percepción errónea de lo que implica el trabajo a distancia, ya que éste no tiene por qué ser necesariamente desarrollado en el domicilio del trabajador. Además, se analizarán las potenciales oportunidades que ofrece y los posibles impactos negativos que

acarrea, todo ello estudiado desde el punto de vista tanto de la empresa como del trabajador.

Finalmente, se tratará de concluir si el teletrabajo supone un cambio significativo de cara a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y si realmente favorece la corresponsabilidad entre los diferentes miembros del núcleo familiar.

2. CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO: DOS CONCEPTOS ESTRECHAMENTE LIGADOS.

2.1. Conciliación: ¿éxito de la sociedad o problema por resolver?

El término conciliación se ha incorporado a nuestro vocabulario para referirse a la relación entre dos ámbitos: el familiar y el laboral. En este sentido, dada la importancia sobre la materia y la preocupación de los estados y organismos internacionales se encuentran elaborando directivas, políticas de conciliación y leyes; también se dedican a esta tarea las empresas asumiendo y estableciendo las elaboraciones mencionadas; así como las personas y familias distribuyendo sus tiempos y recursos a la vez que toman decisiones sobre su vida personal. Por ejemplo, desde el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social están colaborando con diversas iniciativas sociales para promover la conciliación y corresponsabilidad familiar, laboral y personal, centrándose en promocionar las prácticas empresariales flexibles, en relación a la organización y distribución de las jornadas de trabajo, unido a la posibilidad del trabajo a distancia o teletrabajo. Para dar publicidad a estas prácticas empresariales en materia de flexibilidad y conciliación se editan periódicamente Guías de Buenas Prácticas.

El Instituto de la Mujer considera que la conciliación de la vida personal y laboral consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles tanto la faceta laboral como la personal, incluyendo así tanto las necesidades familiares como las personales e individuales. Además, entiende que para que la conciliación sea una estrategia dirigida a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementen las empresas no deben ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que deben ser dirigidas a hombres y mujeres por igual. El término corresponsabilidad hace referencia a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, y se corresponsabilicen así de las tareas del hogar, cuidado y atención

de las personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación ofrecidas por las empresas del mismo modo que las mujeres¹.

Existe una iniciativa del Instituto de las Mujeres para el intercambio de buenas prácticas y experiencias en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral, denominada Red DIE. Pertenecen a esta red las empresas con el distintivo “Igualdad en la Empresa”.²

Recientemente, la Cruz Roja, como Organización perteneciente a la Red DIE, ha lanzado la campaña “El balance más positivo” con la intención de promocionar y sensibilizar a la sociedad sobre la corresponsabilidad en materia de conciliación. El Ministerio de Igualdad afirma que la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los grandes retos en nuestra sociedad, donde la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es fundamental para lograrlo, ya que la falta de corresponsabilidad en materia de conciliación afecta en gran parte a las mujeres repercutiéndoles negativamente el acceso, mantenimiento y promoción en el mercado laboral.

Al término “conciliación” va unida la existencia de un conflicto, ya que es el resultado de algo que no encaja y se cuestiona. Esto se ve reflejado en los conflictos existentes entre la actividad profesional o laboral y la vida familiar o privada de las personas. Son conflictos o choques habituales que solemos vivir mayoritariamente las mujeres, al disponernos a conciliar nuestra vida familiar y nuestra actividad profesional³.

El concepto de conciliación familiar y laboral se puede entender de diversas formas. En primer lugar, como conciliación en sentido estricto, que se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Se ha creado una nueva relación trabajo-familia, lo que ha generado una diversidad de roles que potencian o limitan el desarrollo de la actividad profesional o personal respecto de las personas que asumen por un lado la responsabilidad del trabajo y por otro la del hogar.

¹ Ministerio de Igualdad. (s. f.). *Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la COVID-19*, 5-6. Recuperado 6 de marzo de 2021, de https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Corresponsabilidad_Conciliacion_RedDIE.pdf

² *Noticias - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad*. (2021, 5 marzo). Ministerio de Igualdad. <https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/noticias/home.htm>

³ Quintanilla Navarro, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 98-99. Recuperado de <<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0505110095A>>

Algunos autores afirman que el trabajo y la familia son los ámbitos más importantes para el desarrollo personal y social de las personas. A esto se debe añadir la diversidad de modelos de familia que va unido a la forma de organización familiar en relación a los ámbitos mencionados, según las obligaciones de cada miembro tanto profesionales como personales⁴.

En segundo lugar, se puede entender la conciliación como vía de desarrollo pleno de las personas en el ámbito laboral (provisión de recursos y desarrollo profesional), familiar (disposición de relaciones afectivas, cuidados y educación de hijos y personas dependientes) y la personal (aquella que es necesaria para el crecimiento y la estabilidad de las personas). Y, para ello, se requiere llevar a cabo una serie de cuestiones como: el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes; la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diversas facetas de su vida; y la modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y trabajo⁵.

Por tanto, conciliar supondría mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

2.2. El teletrabajo como modelo de conciliación de la vida personal y profesional en alza.

En los últimos tiempos se están produciendo grandes cambios, relevantes y rápidos en los mercados laborales de todo el mundo y, más aún en el último año con motivo de la COVID-19. En efecto, el trabajo presencial ha dado la bienvenida al teletrabajo, en muy poco tiempo se ha convertido en una eficaz alternativa para reducir los costes, aumentar la productividad en las empresas y, para fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar⁶.

⁴ Sabater, M.C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 30, 165-166. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>.

⁵ Ministerio de Igualdad (Eds.). (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Recuperado de <<https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>>.

⁶ Montes Adalid, G. M. (s. f.). *Reflexiones sobre el teletrabajo y su nueva regulación en España*. Cielo laboral. Recuperado de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/12/montes_noticias_cielo_n11_2020.pdf.

Las TICs pueden resultar un mecanismo muy útil para favorecer la conciliación de las personas trabajadoras, ya que pueden resolver sus dos problemas principales, que son el tiempo y la distancia⁷.

La mayoría de las personas entiende que el término teletrabajo lleva implícita una distancia, es decir, se refiere a un trabajo realizado fuera de los establecimientos habituales de la empresa. Esta forma de trabajo requiere el uso de nuevas tecnologías y ha sido objeto de regulación en los últimos tiempos.

Etimológicamente el teletrabajo procede de las palabras tele “lejos” y “trabajo”. Por tanto, podríamos decir que se trata de un trabajo a distancia que no se desarrolla en el lugar normal de ejecución, que suele ser la empresa o centro de trabajo.

Además de teletrabajo (e-work) se utilizan otros términos diferentes como Teledesplazamiento (*telecommuting*), Trabajo en Red (*networking*), Trabajo a Distancia (*remote working*), Trabajo Flexible (*flexible working*) y Trabajo en el Domicilio (*homeworking*)⁸.

La crisis sanitaria que hemos vivido durante este último año ha hecho que el trabajo a distancia sea considerado el mecanismo más efectivo a la hora de realizar nuestra actividad profesional durante la pandemia y, garantizar así la seguridad de los empleados. Esta época nos ha llevado a normalizar el teletrabajo, e incluso a considerarlo como método de trabajo preferente.

Como refleja la encuesta de Eurofound “Living, Working and COVID-19”, un 30% de españoles comenzaron a teletrabajar a causa de la pandemia, lo que ha contribuido a que no hayan disminuido tanto las horas de trabajo. Por otro lado, encontramos una encuesta de CEPYME realizada a PYMES, de la que se extrae que el teletrabajo es la mejor medida para afrontar la crisis sanitaria de la COVID-19, en el 46% de los casos⁹.

En la concepción clásica de trabajo a domicilio, se consideraba al trabajo a distancia como la actividad realizada fuera del centro de trabajo habitual y sin el control

⁷ Sánchez, C. P. (2009, 2 mayo). *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. | Pérez Sánchez | Athenea Digital. *Revista de pensamiento e investigación social*. Recuperado de <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez>.

⁸ Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Revista de la Facultad de Derecho*, 60, 326-327. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085077>.

⁹ Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043.

directo por la empresa. Sin embargo, hoy en día, es más adecuado hablar de trabajo remoto y flexible, que son los términos que permiten que el trabajo se realice en cualquier entorno sin la presencia del empleado en el centro de trabajo.

Una definición completa del término en cuestión podría ser la siguiente:

“El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo; consiste en el desempeño de la actividad laboral remunerada sin la presencia física del trabajador en la empresa que ofrece ni en la empresa que demanda los bienes o servicios, para la que se utiliza como herramienta básica las TIC, sin utilizar necesariamente ningún local, oficina o domicilio durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial”¹⁰.

En el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en lo sucesivo, RDL 28/2020) se encuentran las definiciones que habría que tener en cuenta al hablar de trabajo a distancia; éstas se recogen en su artículo 2:

- a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

2.2.1. Modalidades del teletrabajo.

Existe una gran variedad de supuestos incluidos dentro del término teletrabajo. Estas modalidades ofrecen tanto al trabajador como al empresario un amplio abanico de posibilidades entre las que elegir la solución que más les conviene a sus situaciones particulares¹¹.

¹⁰ Martín, P. (2018), *Teletrabajo y comercio electrónico*, Gobierno de España, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, p. 14.

¹¹ Para el desarrollo del presente apartado ha sido de gran utilidad la siguiente referencia bibliográfica: Cañadas Sánchez, F.J. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral* (Tesis doctoral). Recuperado de < <https://digibug.ugr.es/handle/10481/48771>>.

Tradicionalmente el teletrabajo abarcaba principalmente el trabajo a domicilio, sin embargo, en la actualidad, comprende una tipología variada.

La elección de modalidad de trabajo va a depender de varios factores, como pueden ser: el tipo de trabajo y su duración, la cantidad de trabajadores, la forma de gestión de la empresa o el equipamiento necesario para llevar a cabo la labor profesional, el tipo de conexión existente, etcétera.

En primer lugar, atendiendo al lugar de trabajo, la clasificación podría ser la siguiente:

- 1) Teletrabajo en casa/a domicilio: Esta es la modalidad más usada y frecuente, la cual se lleva a cabo en el domicilio del trabajador. Dicho trabajador puede trabajar bien por cuenta propia o bien, por cuenta ajena.
- 2) Teletrabajo en telecentros: Son oficinas de recursos compartidos por diversas empresas, normalmente PYMES y profesionales. Se trata de un centro dispuesto por la empresa “ad hoc” para el desempeño del teletrabajo. Estos centros disponen de instalaciones de telecomunicaciones y equipos necesarios para desarrollar satisfactoriamente el teletrabajo. Funcionan como oficinas que ofertan servicios y alquiler temporal para usuarios. Estos centros los gestionan los proveedores de servicios de comunicación, los cuales actúan como arrendatarios. En definitiva, los usuarios de esta modalidad se desplazan de su domicilio a estos centros para desarrollar el teletrabajo, en lugar de acudir a la sede de la empresa.
- 3) Teletrabajo móvil, itinerante o nómada: Esta modalidad se suele utilizar por teletrabajadores que por su movilidad permanente deben realizar su trabajo desde donde se encuentren. En estos casos, no existe un lugar de trabajo habitual. A este tipo de teletrabajadores se les denomina “nómadas” puesto que necesitan estar conectados en cualquier lugar, valiéndose de equipamiento telemático portátil con conexión para poder desarrollar su actividad en cualquier lugar. Algunos ejemplos de estos teletrabajadores pueden ser los auditores, consultores o directivos que se encuentran continuamente en movimiento.
- 4) Oficinas satélites: Este tipo de teletrabajo se refiere a oficinas de la propia empresa que se localizan cerca de los domicilios de los teletrabajadores. Estas oficinas cuentan con el equipamiento tecnológico de los departamentos o secciones de la

empresa que se reubica en estas instalaciones, y además añaden la infraestructura necesaria que permita la deslocalización de los trabajadores. Estas oficinas también pueden recibir a los trabajadores de una determinada empresa de forma intermitente. Por tanto, se encuadra esta modalidad como intermedia entre la oficina tradicional y el domicilio.

- 5) Telecottages: Hace referencia a una red de centros de teleservicios asociados, en zonas rurales, que se suelen usar para proyectos de teleenseñanza y para prestar servicios a las PYMES que se encuentran en esa zona.

En segundo lugar, vamos a hacer una clasificación atendiendo al elemento cualitativo o tecnológico, según la conexión informática que une al teletrabajador con la empresa. Encontramos dos modalidades¹²:

- 1) Teletrabajo *off-line* o desconectado: Esta modalidad se basa en la inexistencia de una conexión directa con el sistema informático de la empresa. La empresa facilita las instrucciones al teletrabajador para desarrollar su trabajo y, este, posteriormente, remite el resultado a la empresa.
- 2) Teletrabajo *on-line* o conectado: Esta otra modalidad si cuenta con una conexión directa con el sistema informático de la empresa, mediante el cual se realiza el trabajo y al finalizar se hace llegar a la empresa el resultado. No tiene por qué existir una conexión permanente durante la jornada laboral. Además, dentro de esta modalidad encontramos, a su vez, dos subtipos:
 - Teletrabajo *one way line* (o en sentido único): Se trata de una comunicación, entre la empresa y el trabajador, unidireccional. Es decir, la empresa recibe el trabajo realizado inmediata y directamente, sin embargo, no puede controlar de forma directa la prestación laboral del empleado.
 - Teletrabajo *two way line* (o interactivo): El teletrabajador usa un terminal incorporado en una red de comunicación que permite una comunicación interactiva entre el teletrabajador y la empresa, es decir, bidireccional, con un flujo constante de información, incluso a tiempo real. Se asemeja mucho al trabajo tradicional en el centro de trabajo y, por ello, es la

¹² Pozuelo, A., Tolodí, A. y Sala, T. (2020). *El teletrabajo*. Tirant lo Blanch (1ª. ed.), p.21-25.

modalidad más extendida entre las diferentes opciones en función de la conexión.

Por último, encontramos otra modalidad, denominada: teletrabajo transnacional o transfronterizo. Este, podría prestarse en cualquiera de los lugares que han sido mencionados anteriormente, así como con cualquier modo de conexión.

En definitiva, nos encontramos ante un amplio abanico de modalidades, entre las que elegir el modo de prestar los servicios laborales que más se ajuste a cada trabajador o empresa.

3. MARCO NORMATIVO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

A lo largo de los años se han desarrollado diversas directivas, obligando a los Estados miembros de la UE a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

A este respecto, la normativa española, orientada a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se ha construido sobre los cimientos dados por la Constitución Española y la normativa comunitaria. Dicha normativa se define mayoritariamente a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante, LCFL) y, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), las cuales han influido sustancialmente en la regulación incorporada en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) sobre la conciliación¹³.

3.1. La conciliación de la vida profesional y personal en el ámbito de la Unión Europea.

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro del ordenamiento europeo se pueden diferenciar dos etapas: en primer lugar, la que abarca el período comprendido entre el Tratado de Roma y el de Ámsterdam (1957-1997) y, en segundo lugar, la que se desarrolla desde el Tratado de Ámsterdam hasta la actualidad.

¹³ Para el desarrollo del presente apartado ha sido de gran utilidad la siguiente referencia bibliográfica: Fernández-Crehuet Santos, J. M. (2016). *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal: España en el contexto europeo*, 15 y ss. Ediciones Pirámide.

3.1.1. Del Tratado de Roma al Tratado de Ámsterdam.

En esta primera etapa no había sido definido todavía el concepto de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y se comenzó resaltando la igualdad de trato entre hombres y mujeres, junto a la igualdad retributiva. Se introdujeron estas cuestiones en las políticas de la CEE, comprometiéndose así a consolidar la justa competencia entre Estados miembros de la Unión Europea.

Hay que destacar el artículo 119 de Tratado de Roma, en el que se recogía el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres en los casos de trabajo de igual valor. Durante los años setenta se hizo efectivo el mencionado artículo a través de las siguientes directivas:

- Directiva 75/177/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, sobre la armonización de legislaciones de los países miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres respecto al acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad.

Con estas directivas se pretendía terminar con la competencia desleal dentro de la comunidad.

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. Dicho término no reaparece en los textos de la CEE hasta finales de la década de los ochenta. Mientras tanto, aparece una expresión parecida: “el reparto igualitario de trabajo remunerado y familiar entre hombres y mujeres”, enunciada en la Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Declaración de las Naciones Unidas de 1975).

En esta década, son destacables las siguientes directivas:

- Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, sobre la aplicación de igualdad de trato entre mujeres y hombres en regímenes

profesionales de Seguridad Social. Esta directiva tiene como objetivo acordar medidas comunes en materia de Seguridad Social y que sean aplicadas las mismas en todos los Estados, para así garantizar iguales derechos a los trabajadores y trabajadoras.

- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas y la protección de la maternidad. Dicha directiva pretende igualar las legislaciones nacionales.

Además, en esta misma década surgen los programas comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El I Programa (1981 – 1985) y el II Programa (1986 – 1990), se basan en el reparto del trabajo remunerado y familiar.

A finales de los años ochenta vuelve a aparecer el término conciliación en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989).

En la década de los noventa se impulsan y desarrollan las políticas de conciliación. En el año 1993 entra en vigor el Tratado de Maastricht, gracias al cual se amplía el poder del Parlamento Europeo y se permite la aprobación de medidas sobre la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y la igualdad en el trabajo, con la mayoría cualificada en el Consejo que, hasta ese momento, dicha aprobación requería la unanimidad del Consejo.

Durante los años noventa las políticas de conciliación se desarrollaron normalmente junto a las directivas:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada. Esta directiva pretende obligar a los Estados miembros de la UE a garantizar un permiso mínimo de maternidad de 14 semanas y, además, permisos retribuidos en caso de pruebas médicas o desempeño de un trabajo que suponga riesgo para el embarazo.

- Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Directiva 96/34/CE del consejo, de 3 de junio de 1996, sobre el permiso parental. Ésta refleja el derecho de mujeres y hombres a una excedencia para el cuidado de niños menores de ocho años, con una duración mínima de tres meses y con derecho a mantener el puesto de trabajo.
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, sobre el acuerdo marco del trabajo a tiempo parcial. Esta directiva prohíbe las desigualdades de las condiciones y los derechos de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial, además, promueve el paso flexible de un contrato de tiempo completo a parcial o viceversa.
- Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el acuerdo marco del trabajo de duración determinada. Dicha directiva obliga a los gobiernos de los Estados miembros a introducir medidas para impedir el exceso de uso de este tipo de contratos.

Entre los años 1996 y 2000, en los que estuvo vigente el *IV Programa Comunitario de Igualdad de Oportunidades*, se desarrollaron diversas directivas. Este programa se interrumpió por el Tratado de Ámsterdam.

3.1.2. Del Tratado de Ámsterdam a la actualidad.

La cumbre de Luxemburgo, en noviembre de 1997, promueve el anticipo del Tratado de Ámsterdam, aprobando la Estrategia Europea de Empleo (EEE). Gracias a esta estrategia se refuerzan las políticas de igualdad y las de conciliación.

En 2003 se elimina de las directrices de la EEE el apartado que reflejaba la igualdad de oportunidades, a causa del principio de transversalidad de género de todas las políticas de la UE. La conciliación pasa a estar recogida en el apartado “Mejorar la calidad y la productividad del trabajo”.

Antes, en el año 2000, se firma la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la que se recoge el art. 33 dirigido al derecho a conciliar la vida familiar, personal y profesional.

Es en el año 2009, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, cuando dicha carta adquiere el mismo carácter jurídico que los diferentes tratados a la hora de vincular. Al mencionado artículo 33 se le titula “Vida familiar y vida

profesional”, ya que se termina entendiendo que la conciliación se sitúa mejor en las políticas familiares que en las de igualdad o empleo.

En los primeros cinco años de este siglo no se desarrollaron directamente aspectos relativos a la conciliación en ninguna directiva. Sin embargo, en 2008, la comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, Comité de las Regiones, Comité Económico y Social Europeo y al Consejo, denominada “*Un equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar*”, destaca la posibilidad que tienen las personas de hacer compatible su vida privada, familiar y profesional influyendo en la vida cotidiana, y a su vez las políticas públicas condicionan la toma de estas decisiones.

Para finalizar, se podría decir, por tanto, que no fue hasta los años ochenta del siglo XX que se elaboraron en Europa políticas públicas relacionadas con la conciliación.

En la actualidad, se cree que cada persona, independientemente de su sexo, lleva a cabo a la vez unas ocupaciones para su desarrollo personal, las cuales deben disponer de un tiempo adecuado:

- En el ámbito laboral, la realización de las tareas profesionales y disfrutar de los beneficios sociales como las vacaciones, salario o jubilación.
- En el ámbito familiar, al mantener relaciones afectivas, encargarse de la educación de los hijos y la atención a las personas mayores y/o dependientes.
- En el ámbito personal, es importante dedicar tiempo a la formación cultural, al deporte y al descanso.

Por tanto, las políticas de los organismos públicos tratan de ayudar a mejorar la integración de las personas y familias en estas tres dimensiones, ofreciendo soluciones para adaptarlas a su vida cotidiana.

3.2. Origen y evolución de la normativa española en materia de conciliación.

Las políticas sociales y públicas que se han desarrollado en España desde 1977 han sido implementadas siempre más tarde en el tiempo que en la mayoría de los demás Estado miembros de la UE.

En la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores no se recogían específicamente las cuestiones relativas a la conciliación. Sí se introdujeron algunas medidas de flexibilidad, pero no para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, ni para conseguir una mejor conciliación.

En el año 1994 le seguía perteneciendo al Estado la regulación de las condiciones para garantizar la igualdad de los ciudadanos españoles. Es por ello que se fueron desarrollando diversas legislaciones y estableciendo planes de acción.

La LCFL, aprobada en el BOE el 6 de noviembre de 1999, supuso un avance para las mujeres a la hora de facilitar la conciliación. La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado y su participación en espacios públicos conllevó transformaciones en las relaciones familiares.

En esta Ley se trataba el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral, y establecía que su finalidad era trasladar al ordenamiento jurídico español la normativa de la Unión Europea, e incrementar los niveles mínimos de protección de las directivas comunitarias que en esta materia preveían, como eran la Directiva 1992/85/CEE, sobre la protección de la mujer trabajadora embarazada, y la Directiva 1996/34/CEE, sobre permisos parentales, de las que he hablado anteriormente. Hubo diversos cambios que eran necesarios, pero no fueron suficientes, ya que para seguir avanzando en la conciliación e igualdad era preciso realizar más cambios.

El Consejo de Ministros de marzo de 2005 aprobó el *Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado*, en el que se establecían diferentes normas sobre la conciliación de la vida familiar, profesional y personal de los trabajadores públicos.

Más tarde, en diciembre de 2005, con el *Plan Concilia*, se establecieron unas pautas para desarrollar un plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado. Ésta fue la normativa más completa aprobada hasta el momento en España sobre esta materia. Este *Plan* trajo consigo novedades sobre la flexibilidad en el horario, y la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados públicos de la Administración General del Estado, siguiendo la línea de los países comunitarios de nuestro alrededor, en relación a la normativa.

Una de las leyes más importantes en esta materia fue la Ley Orgánica 3/2007, de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley supuso un gran avance ya que reconocía el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; también desarrollaba la obligación de implantar planes de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores. Asimismo, establecía esta una serie de medidas para favorecer directamente la conciliación de los trabajadores (ampliación del permiso de maternidad en los supuestos de hijos con discapacidad, permiso de paternidad, extensión de los regímenes de permisos para autónomos, aplicación de mayores sanciones por despido discriminatorio por razón de sexo, mayor flexibilidad y elección por la reducción de jornada de madres y padres con hijos en edad preescolar, etc.). Esta ley supone un buen comienzo para cambiar algunos de los hábitos de comportamiento establecidos, que dejan recaer sobre las mujeres el peso de las responsabilidades familiares, estableciendo, por ejemplo, la ampliación de los permisos, tanto el de paternidad como el de maternidad. Incluso con algunas imperfecciones, se ha de reconocer que esta ley originó un salto cualitativo en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Por otro lado, la principal regulación en España sobre conciliación durante los años 1997 y 2011, fueron las directrices comunitarias y las directivas europeas. Por lo que se podría decir que la influencia de la UE fue una condición necesaria para el desarrollo de la conciliación en nuestro país.

Durante los años 2010 y 2014 se produjo un retroceso en materia de conciliación en parte, debido a la crisis económica que sufrió España. Este largo periodo supuso la suspensión y supresión de varias de las medidas de conciliación que habían sido anteriormente introducidas, reformas en el mercado de trabajo, reformas de las pensiones, y reforma en el artículo 135 de la Constitución¹⁴.

Más tarde, en 2019, se aprueba el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019). Este decreto modificó

¹⁴ Campillo Poza, I (2014). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo, *Investigaciones Feministas vol. 5*, 223-224. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/47759/45274>.

algunos artículos del ET con la finalidad de mejorar los derechos de los trabajadores en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar.

“La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España”¹⁵.

Y, como he mencionado, en 2019 concurrieron los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad que habilitaban al Gobierno para aprobar el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, por el que se modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose así al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, en la que se establecía un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluido el trabajo a distancia¹⁶. Es cierto que la opción de la adaptación de la jornada laboral sin reducción de la misma, ya aparecía regulada en la anterior redacción del art. 34.8 ET.

Sin embargo, la entrada en vigor de este Real Decreto viene a implementar de manera subsidiaria un procedimiento de treinta días de duración máxima. Todo apunta a que, finalmente, esta materia terminará en manos de los tribunales en más de una ocasión, puesto que en la actualidad existen muchas incompatibilidades en el día a día de las personas que dificultan la conciliación; y ello llevará a las empresas a tener que decidir y ponderar el orden para conceder las peticiones de sus trabajadores respecto de dichas adaptaciones de jornadas, con el riesgo de que alguna de sus negativas se convierta posteriormente en una demanda. Dicho esto, queda claro que, aunque sea un derecho, la persona trabajadora tendrá que negociar con el empresario su concesión, pero ello no

¹⁵ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 7 de marzo de 2019, 21692 a 21693. Recuperado de <<https://boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf#BOEn>>.

¹⁶ Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 25, de 23 de septiembre de 2020, 79929 a 79971. Recuperado de <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043>.

quita que la nueva regulación es un gran avance en materia de conciliación familiar y laboral.

El art. 6 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (en lo sucesivo, RDL 8/2020) reconoce, con carácter temporal y excepcional durante gran parte del año 2020, unas reglas singulares, pero muy necesarias, sobre el derecho de adaptación de la jornada, en el marco del denominado «Plan MECUIDA». Este plan nace con el RDL 8/2020, con la intención de coexistir unos meses junto al art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, se prorrogó, en primer lugar, por el RDL 28/2020, hasta el 31 de enero de 2021 y, posteriormente, por el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, hasta el 31 de mayo de este mismo año. Durante este tiempo, las personas trabajadoras pueden acudir a cualquiera de los dos mecanismos de conciliación. Ahora bien, para recurrir al “Plan MECUIDA” es necesario que se den algunas de las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión del COVID-19; estas circunstancias están recogidas en el art. 6.1, 2 RDL 2/2020. A diferencia del art. 34.8 ET en el que se establece el “derecho a solicitar” la adaptación, en estas reglas de las que hablamos, se otorga un “derecho a acceder” a la adaptación de jornada, por lo que parece dar a entender que el acceso a dicho derecho es más fácil, ya que cumplidos los requisitos exigidos, la medida de conciliación que se solicita debería concederse¹⁷.

El “Plan MECUIDA” va bien encaminado para amparar el trabajo y los salarios, así como a facilitar a los trabajadores el hecho de atender las obligaciones familiares.

Este plan establece la posibilidad de adaptación del horario, sin pérdida de salario, y reducción de jornada, con reducción proporcional de salario, pudiendo alcanzar incluso, la totalidad de la jornada, por causas relacionadas con el COVID-19. Este derecho individual de los progenitores o cuidadores debe ser justificado, razonable y proporcionado. Tendrán acceso a este derecho las personas trabajadoras cuando acrediten deberes de cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de los familiares por consanguinidad,

¹⁷ Rodríguez Pastor, G. (2020). *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación* (1.ª ed.), p. 32-33. Tirant lo Blanch. Recuperado de <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788413554976?showPage=0>.

hasta el segundo grado. Se pretende un reparto corresponsable de las obligaciones y cuidado y de evitar la perpetuación de roles¹⁸.

Afortunadamente la situación sanitaria ha mejorado desde la entrada en vigor de este plan, sin embargo, la realidad de las familias no tanto, y es por ello que se hace necesario este derecho reconocido a la adaptación de jornada, que hasta ahora no se le prestaba especial atención.

Por otro lado, respecto a la normativa autonómica podemos destacar la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, cuyo objetivo era adoptar medidas para favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo. Además, contaba con un capítulo sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Con esto se pretendía conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En el Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

4. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO.

Ya en 2002 comenzó la regulación de este modelo de trabajo, con la firma del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), con el objetivo de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE. Esta modalidad de trabajo a distancia era entendida como un medio para modernizar la organización del trabajo y para dar mayor autonomía a los trabajadores para llevar a cabo sus tareas. Este acuerdo otorgaba a los teletrabajadores la misma protección que a los empleados que realizaban sus tareas en los centros de trabajo.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, en su Convenio nº 177, reguló el trabajo a domicilio, entendiendo por éste la modalidad que se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio del trabajador o en otro local que escoja el mismo, siempre que no sea el centro de trabajo de la empresa.

Respecto de la normativa española, podemos destacar la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modificó la ordenación del trabajo a domicilio que conocíamos para introducir el trabajo a distancia. Este último se

¹⁸ I. (2021, 29 enero). *El Plan MECUIDA se prorroga hasta el próximo 31 de mayo de 2021*. Iberley, Información legal. Recuperado de: <https://www.iberley.es/noticias/plan-mecuida-prorroga-proximo-31-mayo-2021-30511>.

basaba en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, regula el trabajo a distancia, como modo alternativo al trabajo presencial desarrollado en el centro de trabajo. Además, con esta nueva modalidad se quería favorecer a la población del medio rural, como se establece en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico que se aprobaron en 2019.

Sin embargo, se llegó a la conclusión de que el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resultaba insuficiente para aplicarlo a todas las peculiaridades que se desprendían del teletrabajo.

Posteriormente, el RDL 8/2020, recoge en su artículo 5 el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo¹⁹.

La pandemia del COVID-19 ha producido un incremento del uso del trabajo a distancia, debido a las restricciones y medidas de contención. Como consecuencia de esta crisis sanitaria hemos sido conscientes de que se requería una norma que ayudase a las partes, tanto empresa como trabajadores, a regular esta nueva modalidad de trabajo que se ha visto acelerada²⁰.

Es por ello que el día 22 de septiembre de 2020, se aprueba el Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia (en adelante RDL 28/2020), con el objetivo de proporcionar una regulación suficiente que dé respuestas a las diversas necesidades que han surgido con el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo. Asimismo, dispone de un marco de derechos y los aspectos preventivos relacionados con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Esta reciente aprobación se ha recibido por los trabajadores y empresas con gran expectación. El teletrabajo ha experimentado en los últimos años en España un crecimiento constante, aunque si lo comparamos con países de nuestro entorno podríamos considerarlo lento. Como se indica anteriormente, a partir de las medidas de contención adoptadas para hacer frente a la pandemia, las cifras de trabajadores a distancia se

¹⁹ Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 25, de 23 de septiembre de 2020, 79929 a 79971. Recuperado de < https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043>.

²⁰ Aspra Rodríguez, A. (2020). Comentarios a la regulación del teletrabajo en España y breves apuntes de derecho comparado europeo. *Revista de Derecho Laboral VLEX*, 1, 28-33. Recuperado de < <https://vlex.es>>.

incrementaron, creciendo desde el 4,8% (2019) hasta el 34% (finales del primer semestre de 2020).

Son muchos los aspectos que aborda el RDL 28/2020. Uno de ellos versa sobre la voluntariedad de esta forma de organización del trabajo, es decir, su carácter voluntario para la persona trabajadora y la empresa, el cual se debe adoptar a través de un acuerdo por escrito, que deberá recoger las informaciones y especificidades que deriven del trabajo a distancia y que permiten garantizar el contenido de sus elementos esenciales. Esta voluntariedad consiste en que ninguna de las partes involucradas en el contrato de trabajo pueda imponer el teletrabajo, por ello se requiere el acuerdo o pacto entre la empresa y teletrabajador para organizar la prestación del trabajo bajo esta modalidad.

“Sin embargo, existen supuestos en que la prestación de trabajo a distancia puede ser exigida por una de las partes sin que la otra pueda negarse oponiendo exclusivamente su falta de voluntad. Por una parte, en el marco de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, el art. 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, primero, y el art. 7.1.e) RDL 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, después, establecen la preferencia del trabajo a distancia como alternativa a otras medidas de reestructuración temporal de empleo y como medida de contención sanitaria. En este caso, no parece que la voluntad del trabajador de forma exclusiva pueda justificar la negativa a prestar el trabajo, puesto que, el trabajo a distancia aparece en estos supuestos como una medida de prevención de riesgos imperativa para el trabajador y para la empresa”²¹.

Un aspecto importante que debe quedar claro es que, el RDL 28/2020 no se aplica al teletrabajo que nació con el confinamiento derivado de la COVID-19 y, como obligación por el estado de alarma de utilizar el teletrabajo. Sin embargo, con esta nueva norma, las personas trabajadoras que decidan teletrabajar, podrían aplicarla. Ya que, el teletrabajo derivado de la pandemia se podrá aplicar únicamente mientras se mantenga vigente el artículo 5 RDL 8/2020.

²¹ De la Puebla Pinilla, A. (2020). Ámbito de aplicación del RDL 28/2020 y fuentes reguladoras del trabajo a distancia. *Revista de Derecho Laboral VLEX*, 1, 19-27. Recuperado de <https://vlex.es>.

Por otro lado, fuera de los supuestos relacionados con las medidas adoptadas durante la pandemia, encontramos otro ejemplo en el art. 5.1 RDL 28/2020, el cual reconoce tanto a la empresa como al trabajador la voluntariedad, sin embargo, añade “todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación colectiva”. Esta referencia nos remite al supuesto anterior y da la posibilidad de que se establezcan supuestos en los que el trabajador tenga el derecho a exigir la modalidad de trabajo a distancia. Por lo tanto, podemos concluir que no todo el trabajo a distancia es voluntario para ambas partes.

Con esta norma, se quiere cumplir la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, va a facilitar el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres; también la igualdad de remuneración por el mismo trabajo.

El artículo 4²², sobre la igualdad de trato y no discriminación, recoge la obligación de las empresas consistente en evitar cualquier discriminación, particularmente por razón de sexo, que pudieran sufrir las personas que presten trabajo a distancia. Asimismo, establece que estos trabajadores tienen los mismos derechos, en materia de conciliación y corresponsabilidad, que los que asistan presencialmente a trabajar, incluyendo la adaptación de jornada establecida en el artículo 34.8 ET.

Por otro lado, en el artículo 8 se recoge que, a la hora de establecer los mecanismos y criterios por los que la persona trabajadora puede pasar a teletrabajar o viceversa, se debe evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género, además de tener en cuenta la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Ya que, como se ha indicado anteriormente, las mujeres soportan más cargas familiares y se concentran en determinados sectores feminizados.

El RDL 28/2020 establece una serie de limitaciones. En primer lugar, la vulnerabilidad, las necesidades de formación y descanso y la susceptibilidad a los riesgos relacionados con el teletrabajo, como la fatiga física y mental, el aislamiento, los problemas de seguridad y de acoso en el trabajo. En segundo lugar, respecto de las a los contratos formativos, se exigen cautelas y limitaciones para que se garantice así el

²² Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 25, de 23 de septiembre de 2020, 79929 a 79971. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043.

cumplimiento de su objetivo, en la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado y la obtención de una cualificación profesional, bajo la supervisión de la empresa.

5. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR EN ESPAÑA.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, priorizando la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres para que consigan desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar en el ámbito profesional, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo familiar y personal.

Esta conciliación de la que hablamos se trata de una estrategia con el fin de facilitar la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Se pretende conseguir que tanto mujeres como hombres compatibilicen las diversas facetas de su vida²³.

En los últimos años la conciliación de la vida familiar y laboral se ha convertido en un tema de actualidad, desde el punto de vista tanto político como social. La conciliación es muy necesaria para las familias, ya que éstas han ido evolucionando hasta llegar a la nueva concepción de familia que conocemos en la actualidad. Hoy en día podríamos destacar tres modalidades de familia: la típica, la atípica y la compleja. Se considera que la primera de ellas es la compuesta por dos progenitores; en la segunda se presenta un abanico de modalidades de convivencia, entre las que podrían situarse los hogares unipersonales o monoparentales; y, por último, los hogares complejos, que implican la presencia de los abuelos dentro del marco de la familia típica o nuclear²⁴. Sin embargo, el cuidado acompañado de la atención que requieren los hijos y las personas dependientes siguen estando desempeñados de manera mayoritaria por las mujeres, lo cual conlleva que éstas sufran una sobrecarga de tareas cuyas consecuencias son negativas para el conjunto de la sociedad.

Este aspecto se ha visto potenciado en los últimos tiempos a causa de la pandemia derivada por la COVID-19, ya que ha traído consecuencias no solo sanitarias, sino

²³ Ministerio de Igualdad (Eds.). (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*.

²⁴ Abad, C. A. (2007). *Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad*. Recuperado de <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2267927>>.

también sociales, económicas y laborales. En este sentido, la Universidad de Valencia durante esta crisis sanitaria en la que nos encontramos inmersos, ha llevado a cabo una investigación, publicada en “The conversation”, para conocer cómo afecta el confinamiento al teletrabajo y a la conciliación en los hogares.

A este respecto, han concluido que el seguimiento escolar de los hijos e hijas lo hacen sobre todo las madres. *“Es necesario un análisis sobre las dificultades que afrontan las mujeres que tienen que compaginar las cargas familiares con su jornada laboral a través del teletrabajo. A menudo, tener flexibilidad de horarios se convierte en una demostración continua y un ejercicio de responsabilidad con sus superiores”*

Las mujeres que están teletrabajando mientras los niños y niñas se encuentran confinados en casa no tienen solo que trabajar y a la vez realizar tareas de cuidado de los pequeños, sino que en ocasiones se añade que deben intentar facilitar que sus parejas trabajen o teletrabajen. Esto suele ser así cuando los horarios de trabajo de la pareja son rígidos y no se permiten interrupciones. *“Es habitual por parte de las madres teletrabajar durante la madrugada, bien sea retrasando el momento de ir a la cama o levantándose antes que el resto de miembros de la familia”*. Afirman que este estudio lo que pretende es comprender los efectos que pueda tener esta crisis sobre la conciliación entre las mujeres que se encuentran teletrabajando con menores a su cargo.²⁵

Sin embargo, esta problemática no ha nacido con la actual situación pandémica, siendo anterior, si es cierto que se ha visto potenciada y evidenciada en los últimos tiempos. A este efecto, para intentar paliar esta situación, en las últimas décadas se han venido desarrollando diversas políticas, en un primer momento desde la Unión Europea y más tarde en España, incluso, las CCAA han adquirido un papel fundamental en lo que se refiere a la mejora estatal con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral. Estas políticas son un conjunto de actuaciones públicas para lograr que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes participando en el marco laboral.

²⁵ Benlloch, C., Bloise, E. A. (2020, 29 abril). *Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres*. The Conversation. Recuperado de <<https://theconversation.com/teletrabajo-y-conciliacion-el-estres-se-ceba-con-las-mujeres-137023>>.

Tabla 1

Posibles beneficios de la implantación de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Calidad en la gestión de los recursos humanos	Mejora del clima laboral. Mejora del estado de ánimo de los/as trabajadores/as. Menor estrés y conflictos laborales. Mayor satisfacción laboral.
Ahorro económico	Disminución de los costes de reclutamiento y plantilla. Estabilidad de la plantilla = Menos gastos de contratación y formación.
Aumento de la productividad y competitividad	Mayor compromiso del trabajador/a. Mayor rendimiento. Adquisición de los objetivos de la empresa. Aumento de la Capacidad productiva. Incremento del Rendimiento. Menor Absentismo (optimización de los horarios).
Mejora de la imagen de la empresa	Más retención de talento. Mayor número de personas candidatas. Ventaja competitiva.

Fuente: Teixeira-Silva, K., & Saitua-Iribar, A. (2020). [Tabla]. *Vlex*. Recuperado de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/21246/19666.

En suma, nos seguimos encontrando ante una situación de desigualdad entre hombres y mujeres como norma general, así como de falta de corresponsabilidad, la cual se refiere al reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares con la finalidad de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres. Por ello, para paliar esta situación, se crean las políticas de conciliación, sobre las que se va a proceder a analizar a continuación de forma más detallada.

5.1. Las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en España

Friedan²⁶ denominó “doble jornada” a la realización de un trabajo remunerado y otro de tareas domésticas. Esto, como he mencionado anteriormente, ha afectado en su mayoría a mujeres tradicionalmente; esto se ha debido a la falta de implicación de los hombres, generalmente, en las tareas de cuidados y domésticas. Sin embargo, el concepto de corresponsabilidad familiar, supone la articulación de tareas “productivas” y

²⁶ Friedan, B. (1983). *La segunda fase*. Plaza & Janés.

“reproductivas” desde una perspectiva que armonice los espacios de familia y trabajo de una forma más equitativa entre ambos sexos²⁷.

Las políticas familiarmente responsables normalmente son denominadas “medidas o políticas de conciliación” y podríamos definir las como las prácticas realizadas en las empresas que ayudan a los empleados a compensar las relaciones familiares y profesionales.

Las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral guardan una estrecha relación con el principio de igualdad, lo que justifica que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) prestase atención a esta materia. Esta Ley introdujo en la legislación numerosas reformas, para mejorar la conciliación entre el trabajo y la familia de los trabajadores y trabajadoras y llegar al objetivo de una participación equilibrada de hombres y mujeres tanto en la actividad profesional como en la vida familiar²⁸. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

Sin embargo, más tarde, las medidas que se recogieron en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante RDL 6/2019), supusieron un gran avance en el ámbito de la conciliación, ya que su objetivo era conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el plano laboral, puesto que persistían desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres. Este Real Decreto-Ley fue muy parecido a la norma pionera, LOI, en la que se introdujo el permiso de paternidad de 13 días o las mejoras en los derechos de maternidad o reducción de jornada por cuidado de un hijo. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente,

²⁷ Teixeira-Silva, Kamilla; Saitua-Iribar, Ainhoa. (2020). «Nueva normativa de divulgación de información no financiera para grandes empresas. Análisis de casos sobre políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar»; Lan Harre-manak, 43, 95-119. Recuperado de <<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21246>>.

²⁸ Aguilera Izquierdo, R. (2007). *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. vLex. Recuperado de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/conciliacion-efectiva-mujeres-hombres-455634#:~:text=44.1%20LOI%2C%20C%20ABlos%20derechos%20de,discriminaci%C3%B3n%20basada%20en%20su%20ejercicio%C2%BB.>

estas medidas no consiguieron acabar con desigualdad, puesto que el peso de la conciliación siguió recayendo mayoritariamente sobre la mujer²⁹.

Este RDL 6/2019 ha modificado la siguiente normativa, con la finalidad de mejorar los derechos de los trabajadores, especialmente en relación con la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar:

- LOI
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009.

A continuación, vamos a exponer las nuevas medidas recogidas en el RDL 6/2019 y los diferentes cambios fundamentales que afectan a los trabajadores.

5.1.1. Embarazo durante el periodo de prueba.

El denominado período de prueba, consiste en la concesión al trabajador de un tiempo determinado para que el empresario pueda comprobar si es idóneo para el puesto de trabajo, a la vez que el empleado reflexiona si satisface sus aspiraciones personales. En el momento en que alguna de las dos partes implicadas no esté conforme, pueden desvincularse de la relación libremente.

²⁹ Iglesia, P. (2019). *Avanzando hacia la igualdad real: las nuevas medidas sobre conciliación*. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467907>.

En el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al período de prueba, se modifican los apartados 2 y 3 con la siguiente redacción:

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

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

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes»³⁰.

El riesgo de pérdida de empleo como consecuencia de la maternidad constituye uno de los problemas más importantes. Por ello, se ha tratado de dar con esta nueva redacción una mayor protección a la mujer desde el momento del embarazo, lo sepa o no la empresa, hasta el momento del nacimiento del hijo. Se entiende, por tanto, aplicable la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo³¹, sobre el carácter automático de la declaración de nulidad en el supuesto de que el despido (en este caso, sobre la extinción del contrato de trabajo por desistimiento del empresario durante el período de prueba) de la trabajadora se produzca estando embarazada, aunque el empresario no tenga conocimiento de ello, porque el precepto legal es configurador de

³⁰ BOE.es - BOE-A-2019-3244 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019, 7 marzo). Recuperado de <BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>>.

³¹ Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 3248/2018 de 20 de julio.

una nulidad objetiva, que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan indicios o no de tratamiento discriminatorio.

Otra sentencia relacionada con esta materia, la STC 173/2013, de 10 de octubre, en la que resuelve el caso de una trabajadora embarazada que fue contratada por una empresa como comercial en 2009, pactándose un período de prueba de dos meses, y durante dicho período, la empresa comunicó a la trabajadora la extinción de su contrato por no superación del mismo, a su vez, también se le indicó la no superación del período a otro trabajador. Ésta trabajadora agotó la vía ordinaria y pasó a plantear un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, alegando la vulneración de la tutela judicial efectiva en relación con el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. El TC resolvió denegando el amparo³², al haber probado la empresa que la empleada no había cumplido con los objetivos de venta fijados. Sobre esto, me atrevo a indicar que la extinción del contrato de una mujer embarazada basada únicamente en el argumento de que en la misma fecha se ha hecho lo mismo con el contrato de otro/a trabajador/a no debería pasar a considerarse como ausencia de discriminación. Evidentemente un embarazo no es un motivo razonable para despedir a una trabajadora. A este respecto, si el despido estaba realmente justificado por la escasez de ventas, la empresa está en su derecho de ejercerlo. Ahora bien, ¿qué habría sucedido en caso de no estar embarazada la empleada? ¿Habría sido la falta de ventas razón suficiente para la extinción del contrato? Ante este tipo de situaciones, de haber un motivo oculto, debería tratar de sacarse a la luz y, en caso de ser injusto, invalidar el despido.

5.1.2. La novedad del registro de salario como medida de fomento de la igualdad.

La obligación por parte del empresario de llevar un registro de los salarios de todos sus empleados, se encuentra recogida en el artículo 28 ET. Esta norma ha ido adquiriendo importancia y se ha modificado recientemente por el RDL 6/2019.

En este registro se han de recoger los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, divididos por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo de igual valor.

Además, este registro será accesible para todos los trabajadores a través de la representación legal de los trabajadores. Por ello se obliga a informar anualmente a dicha

³² Sentencia del Tribunal Constitucional 173/2013, de 10 de octubre de 2013

representación legal sobre la aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa incluyendo el registro de salarios.

No obstante, este nuevo marco normativo requiere un desarrollo reglamentario que concrete sus presupuestos y determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos. Por ello se crea el nuevo Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres³³. Esta regulación era necesaria para cumplir con el artículo 14 de la Constitución Española, en el que se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el principio de igualdad y no discriminación cuenta con reconocimiento internacional expreso desde el 10 de diciembre de 1948, fecha en la que la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y se les garantiza la protección contra todo tipo de discriminación.

Tabla 2

Modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019

PLANES DE IGUALDAD	REGULACIÓN ANTERIOR	MODIFICACIONES RD 6/19
Obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad (Art. 45.2)	Empresas con 250 o más trabajadores	Empresas con 50 o más trabajadores Periodo transitorio para aprobar estos planes: <ul style="list-style-type: none"> • Empresas de 50 a 100 trabajadores: 3 años • Empresas de 101 a 150 trabajadores: 2 años • Empresas de 151 a 249 trabajadores: 1 año
Contenido del Plan (Art. 46.2)	Materias entre otras: <ul style="list-style-type: none"> • Acceso al empleo • Clasificación profesional • Promoción y formación • Retribuciones • Ordenación del tiempo • Conciliación laboral, personal y familiar • Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 	Realización de un diagnóstico con la RLT de los obstáculos en materia de: <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de selección y contratación • Clasificación profesional • Formación • Promoción profesional • Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial) • Conciliación laboral, personal y familiar • Infrarrepresentación femenina • Retribuciones • Prevención del acoso sexual por razón de sexo
Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (art. 46.4, 5 y 6)	NO	SI. Las empresas se encuentran obligadas a inscribir sus planes en este nuevo registro como medida de control.

Fuente: Bermejo Maniega, S. (2019). [Tabla]. Observatorio de RRHH y RRL. Recuperado de <https://www.abdonpedrajas.com/es/novedades-normativas-y-jurisprudenciales-pag-7>.

³³ BOE.es - BOE-A-2020-12215 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (2020, 13 octubre). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>.

Por otro lado, el artículo 28 ET, hace referencia a la consideración de la existencia de brecha salarial cuando en una empresa, con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas. En los casos en que exista esta brecha salarial, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia se debe a motivos que no tienen relación con el sexo de las personas trabajadoras³⁴.

En definitiva, esta medida favorece a lograr la equidad entre hombres y mujeres, especialmente respecto a los salarios. El hecho de obligar a las empresas a publicar las percepciones salariales de sus empleados, divididas por sexos y distribuidas por grupos profesionales, considero que contribuye a que los trabajadores sientan valorado su trabajo, al no ver reflejadas diferencias entre unas retribuciones y otras por razón de sexo.

5.1.3. Posibilidad de adaptar la jornada, sin reducirla, para conciliar la vida laboral y familiar.

En la regulación anterior, la única posibilidad que tenía un trabajador para modificar la jornada y ajustarla a sus necesidades era solicitar una reducción de jornada por cuidado de un hijo o de un familiar. El art. 34 ET recogía esta posibilidad siempre que lo permitiera el convenio colectivo correspondiente, manteniendo su jornada de trabajo.

Sin embargo, el RDL 6/2019, añadió al apartado 8 del art. 34 ET: *“En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o*

³⁴ Bermejo Maniega, S. (2019). *Principales modificaciones Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Recuperado de: <https://www.abdonpedrajas.com/es/novedades-normativas-y-jurisprudenciales-pag-6>.

bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”.

En esta medida encontramos incluida una referencia a la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación. También se hace referencia a que estas adaptaciones de las que habla el artículo deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de los trabajadores y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Por tanto, si el convenio no indica nada, los trabajadores que tengan hijos menores de doce años o, más de doce años con alguna necesidad especial³⁵, podrán solicitar a la empresa una adaptación de su jornada de trabajo, incluyendo la posibilidad de trabajar a distancia (teletrabajo). Es decir, en el caso de hijos menores de dicha edad deducimos de la regulación que no es necesario acreditar nada más que su cuidado, y con una edad superior, será necesario acreditar algún tipo de necesidad especial. Ante esta solicitud del empleado, la empresa tendrá un plazo de treinta días para negociar con éste. Una vez concluida la negociación deberá firmar por escrito la conformidad y en caso contrario, ofrecer una propuesta alternativa. El trabajador, podrá impugnar la decisión en un plazo de veinte días hábiles por el procedimiento judicial de conciliación de la vida laboral y familiar.

En definitiva, los trabajadores pueden solicitar esta medida siempre que necesiten conciliar la vida laboral y familiar para cuidar a otros familiares de hasta segundo grado.

A continuación, cito algunas sentencias que se han pronunciado sobre el asunto:

- Juzgado de lo Social de Madrid Nº 23. Sentencia núm. 486/2019, de 26 de noviembre de 2019. En esta sentencia se le concede a un trabajador la posibilidad de fijar su turno de trabajo por la mañana y así no realizar turnos rotativos. Además, se le concede una indemnización de 6.251 euros.
- Juzgado de lo Social de Madrid Nº 23. Sentencia núm. 494/2019, de 29 de noviembre de 2019. Esta sentencia falla a favor de una trabajadora, a la que se le concede la adaptación de jornada para entrar siempre a las nueve y media de la mañana. Esto se debió a que la empresa no ejerció su derecho a negociar con la trabajadora ni contestó a esta solicitud.

³⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social (Sección 1ª), nº 4880/2019, de 22 de noviembre de 2019. Recuperado de < <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6846d7faa244aa93/20200205>>.

- Juzgado de lo Social de Pamplona N° 2. Sentencia núm. 685/2019, de 20 de noviembre de 2019. Esta sentencia deniega la solicitud de concreción horaria del trabajador puesto que no acreditó ningún tipo de necesidad por la que tuviera la necesidad de dicha adaptación de jornada.

Por último, establece también la regulación respecto a esta cuestión que una vez que se haya disfrutado de la adaptación de jornada, se podrá volver a la jornada ordinaria cuando haya transcurrido el periodo acordado o cuando surjan modificaciones por cambio de circunstancias.

5.1.4. El aumento del permiso de lactancia.

Todos los progenitores tendrán derecho al permiso de lactancia, sin embargo, este permiso pasa a ser intransferible de uno a otro progenitor.

Este permiso, recogido en el artículo 37.4 ET, permite a los trabajadores ausentarse una hora del puesto de trabajo, tiempo que se podrá dividir en dos fracciones, para cuidar del hijo en periodo de lactancia hasta que éste alcance los nueve meses.

La duración de este permiso se puede incrementar proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Lo más frecuente es que los trabajadores disfruten de este derecho acumulado. Es decir, los trabajadores suman todas las horas a las que tienen derecho desde que se debe incorporar al trabajo hasta que el menor cumple nueve meses. Esto se puede hacer según el convenio colectivo o el acuerdo que alcancen los progenitores con el empresario. Normalmente esta acumulación suele ser de 15 días naturales aproximadamente.

Otra posibilidad es la de reducir la jornada de trabajo y así salir media hora antes o entrar media hora más tarde, hasta que el menor alcanza nueve meses.

Si ambos progenitores trabajan y solicitan el disfrute del permiso de lactancia, podrán hacerlo hasta los doce meses del menor. Eso sí, durante el periodo desde los nueve a los doce meses del menor no se descontará la parte proporcional del salario a los progenitores. Sin embargo, existe una prestación de la seguridad social que se denomina “*corresponsabilidad en el cuidado del lactante*” la cual se recoge en el artículo 183 y ss. de la Ley General de la Seguridad Social (en lo sucesivo LGSS), que permite a uno de los dos progenitores cobrar un subsidio para compensar el descuento de retribución mencionado.

5.1.5. El aumento del permiso de paternidad.

Se aumenta el permiso de paternidad hasta 16 semanas para el progenitor distinto de la madre biológica. Las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y se tendrán que disfrutar a jornada completa. Esta obligación se aplica a ambos progenitores.

Una vez finalizadas las seis semanas, el permiso de paternidad o de maternidad se podrá disfrutar hasta que el menor alcance doce meses de edad. Se podrá distribuir ese periodo a voluntad de los progenitores, bien en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida o bien, en régimen de jornada completa o parcial, siempre que haya un acuerdo previo con la empresa.

Cuando ambos progenitores realicen su actividad profesional para la misma empresa y disfruten de este derecho, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones con fundamento y objetivas, motivadas por escrito.

Es destacable que el aumento del que hablamos hasta 16 semanas se ha realizado, desde que entró en vigor esta normativa, en diferentes fases:

- 1º) Desde el 1 de abril de 2019. Durante este periodo el padre tendrá derecho a 8 semanas, de las cuales las dos primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente después del parto. La madre biológica del menor podrá ceder al otro progenitor hasta cuatro semanas de su permiso no obligatorio.
- 2º) A partir de 1 de enero de 2020. En el transcurso de este año, el permiso de paternidad constará de un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales, las cuatro primeras se deberán disfrutar ininterrumpidamente. La madre biológica podrá ceder al padre un periodo de hasta dos semanas, de su permiso de suspensión no obligatorio.
- 3º) A partir de 1 de enero de 2021. En el año actual, cada progenitor disfrutará de igual periodo, 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo. Ahora bien, no será posible la cesión de semanas de uno a otro.

A este respecto, entiendo que el aumento del permiso de paternidad, era muy necesario, puesto que era la madre la que se tenía que hacer cargo de un mayor período con el recién nacido. De esta forma se ha conseguido la equiparación y una mayor corresponsabilidad entre ambos progenitores. Este cambio ha situado a España entre los países más avanzados de la OCDE respecto a este permiso de paternidad, sin embargo, la

baja maternal aún sigue estando por debajo de la media, por lo que todavía se requieren modificaciones en este aspecto.

5.1.6. Antiguo permiso retribuido por el nacimiento de un hijo.

En este caso desaparece el permiso de dos días a los que se tenía derecho por el nacimiento de un hijo. Días que eran abonados por la empresa. A cambio, se han aumentado los permisos por paternidad abonados por la Seguridad Social, como se indica anteriormente.

Tabla 3

Modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019

	REGULACIÓN ANTERIOR	MODIFICACIONES RD 6/19
Permiso por nacimiento de hijo (Art. 37.2b)	Permiso de 2 días.	DESAPARECE
Permiso de Lactancia (Art. 37.4)	Solo se reconocía a un progenitor hasta que el menor cumpliera 9 meses.	Se reconoce este permiso a ambos progenitores. Si ambos progenitores lo disfrutan en la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede ampliarse hasta que el menor cumpla 12 meses. *En este caso se reduciría el salario proporcionalmente a partir de los 9 meses del menor.
Permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización después del parto (Art. 37.5)	Un progenitor podría disfrutar de 1 hora de permiso o 2 horas con disminución de salario.	Ambos progenitores pueden disfrutar de 1 hora de permiso o 2 horas con disminución de salario.
Concreción horaria y determinación del momento de disfrute (Art. 37.7)	Se refería únicamente al permiso de lactancia y a la reducción de jornada.	Se amplía al permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización después del parto.

Fuente: Bermejo Maniega, S. (2019). [Tabla]. *Observatorio de RRHH y RRL*. Recuperado de <https://www.abdonpedrajas.com/es/novedades-normativas-y-jurisprudenciales-pag-7>.

Estas medidas, entre otras, y sus prestaciones económicas correspondientes, se pueden encontrar en la *Guía de ayudas sociales y servicios para las Familias*, la cual publica el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social anualmente.

6. COMPARATIVA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR ENTRE ESPAÑA Y OTROS PAÍSES EUROPEOS.

Las políticas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar se encuadran en cada uno de los países y en la UE de distinta manera. Esto se debe a que los enfoques varían en función de la implicación de cada país con la conciliación, en la participación de las mujeres en el mercado laboral, en el apoyo a la familia o en la desigualdad entre mujeres y hombres.

En Holanda y Austria favorecen la conciliación ayudando a las mujeres a combinar familia y trabajo. También se centran en su inserción en el mercado laboral y

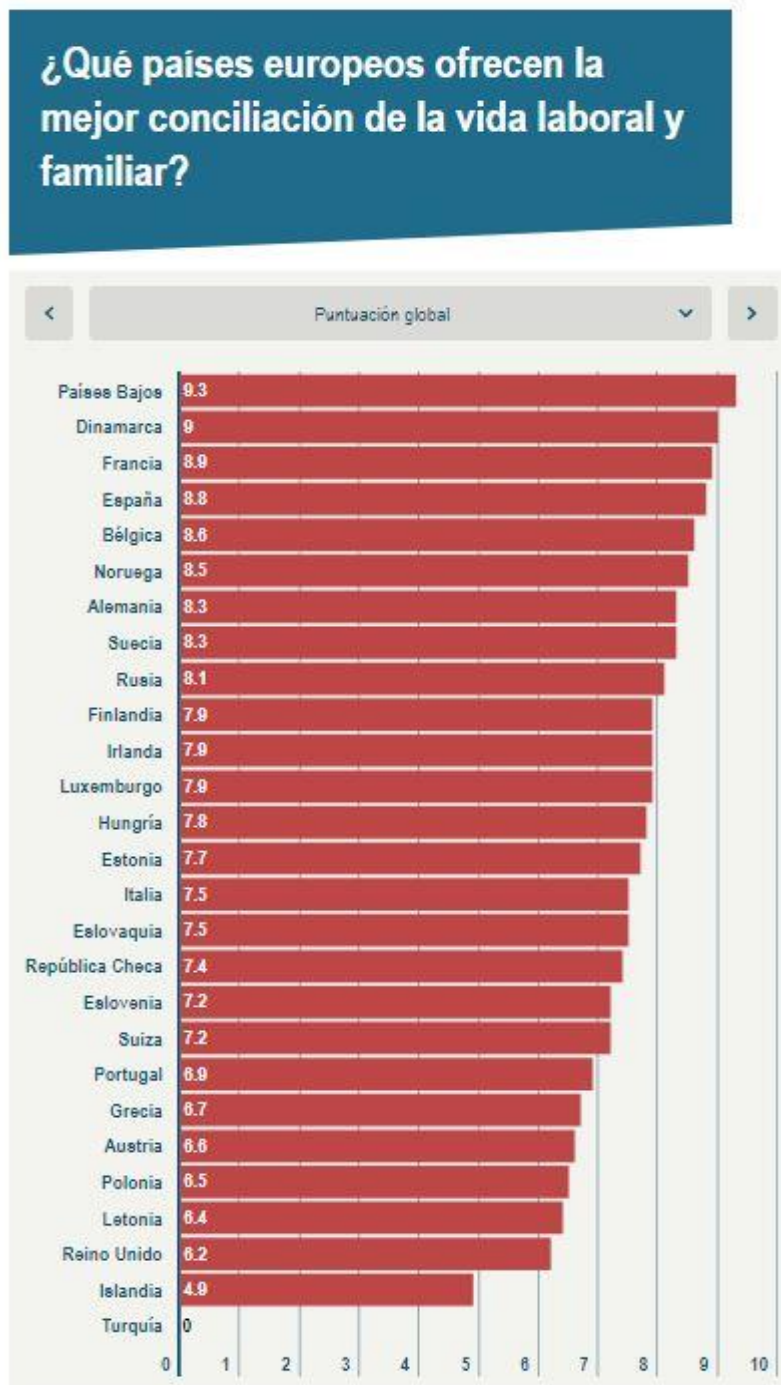
en el apoyo a las familias. La UE en general apuesta por mejorar la conciliación, aunque también se encuentran algunos discursos que tratan la conciliación como un problema para conseguir una mayor igualdad de oportunidades, ya que su objetivo principal parece ser el de favorecer el mercado laboral. En España, se concibe más a la conciliación como un problema de igualdad de género. Estos son algunos de los “marcos interpretativos” sobre la conciliación, ya que los casos analizados tienden a presentar el problema de la conciliación de la vida familiar y laboral como un “problema de mujeres” como se viene advirtiendo a lo largo del trabajo. Las mujeres son definidas como madres y trabajadoras, y la solución que se ofrece, bien sea explícita o implícitamente, es la de apoyarlas para que puedan compatibilizar sus responsabilidades en el empleo y en la familia³⁶.

Por otro lado, gracias a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), que realizó un informe sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en 38 países, se puede observar qué países cuentan con un mayor grado de conciliación. En este informe se examina el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

³⁶ Bustelo, M; Lombardo. E. (2006). Los “marcos interpretativos” de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, 14, 125-127.

Ilustración 1

Los países europeos que mejor conciliación ofrecen



Fuente: OECD. (2018). [Ilustración]. Recuperado de <<https://infogram.com/d2e5cc79-1f05-42bf-986c-4869b35062cc>>.

Entre los resultados, se obtiene que Países Bajos se encuentra en el primer puesto, con 9.3 puntos, ya que supera al resto de países en materia de conciliación. En segunda posición se sitúa Dinamarca, donde las familias obtienen un gran apoyo práctico y

financiero que les permite alcanzar una vida satisfactoria tanto en el plano laboral como en el familiar o personal.

No obstante, España no difiere mucho de estos países, ya que se encuentra en la cuarta posición, con 8.8 puntos, sólo por detrás de Países Bajos, Dinamarca y Francia. Este dato no deja de ser curioso, puesto que las estadísticas arrojadas por “Eurostat” muestran que somos el país europeo donde más tarde se termina la jornada laboral (en torno a las 20 horas), mientras que en países como Francia o Italia el trabajo finaliza generalmente sobre las 18 horas.

Los últimos puestos los ocupan países como Polonia, Letonia, Reino Unido e Islandia, con 6.5, 6.4, 6.2 y 4.9 puntos respectivamente en la escala de conciliación.

7. TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

7.1. El teletrabajo: Un análisis de sus potencialidades y sus inconvenientes.

Esta modalidad de trabajo presenta diversos beneficios que incentivan su utilización, aunque sí es cierto que también presenta algunos inconvenientes que dificultan su implantación. Las dos perspectivas a tratar son: la de las empresas interesadas en implantar esta modalidad; y el de los propios trabajadores. No obstante, no debe olvidarse que la presencia de estas ventajas e inconvenientes depende de la modalidad de teletrabajo que se adopte.

a) Desde el punto de vista empresarial:

Destaca especialmente la reducción de costes generales. La reducción de las necesidades de establecimiento, instalaciones empresariales y mobiliario presenta un posible ahorro junto con la disminución de los gastos asociados al desplazamiento de los trabajadores (en caso de que fuesen asumidos por la empresa). Además, este ahorro también se puede incorporar a la constitución de nuevas empresas ya que necesitarán menos capital inicial.

En segundo lugar, se observa un aumento de la productividad de los empleados. Este aspecto suele ser consecuencia de la ausencia de interrupciones que se producen a lo largo de la jornada laboral en el lugar de trabajo. El poder

elegir el tiempo a dedicar a la prestación de servicios ayudará generalmente a que el empleado se encuentre mejor predispuesto.

Además, se puede llegar a observar una reducción de la siniestralidad, conflictividad y accidentes laborales, puesto que los empleados no tienen un puesto físico al que acudir. Asimismo, se fomenta la reducción del tiempo de reincorporación al trabajo en casos de incapacidad temporal, así como el absentismo laboral en general; las enfermedades de familiares, los asuntos privados o el mal tiempo no serían una excusa para no acudir al trabajo, ya que el teletrabajador puede gestionar su tiempo y conciliar la realización de sus tareas con su vida personal y familiar.

Igualmente, aumentan las posibilidades de contratación al reducir la relevancia de la ubicación física de los posibles teletrabajadores, puesto que el empresario no tiene por qué limitarse a contratar personal que habite cerca o tenga disponibilidad de movimiento, sino que amplía las posibilidades de contratar a trabajadores de cualquier lugar y con las aptitudes y cualidades buscadas por la organización en ese momento. Este punto es aplicable también a la hora de retener a los trabajadores que ya pertenezcan a la empresa.

Otro de los aspectos favorables del trabajo a distancia es el aumento de motivación por parte de los trabajadores, lo cual se traduce en mayores tiempos de estancia en la empresa, así como una mejora de la eficacia y eficiencia.

El trabajo a distancia contribuye también a eliminar o, al menos reducir, el impacto de factores externos a la empresa, tales como huelgas de transporte, fenómenos meteorológicos u otros factores entre los que se pueden incluir causas sanitarias, como la pandemia que estamos viviendo por motivo de la COVID-19.

Por último, se favorece una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación ante los cambios del mercado y de la demanda.

Como contrapartida, también se pueden encontrar varios inconvenientes presentados por el teletrabajo desde el punto de vista empresarial:

Primeramente, podemos observar una clara dificultad para controlar la prestación laboral que realizan los empleados, tanto en cantidad como en calidad.

Existe también mayor dificultad a la hora de trabajar en equipo, debido a la pérdida de reuniones en los espacios compartidos.

A todo esto, se suma la menor confidencialidad respecto de la información debido a la reducción de seguridad que acarrearán las telecomunicaciones, ya que

al teletrabajar los empleados se comunican mediante plataformas informáticas. No obstante, es cierto que hay autores que cuestionan dicho riesgo en los casos de teletrabajo, puesto que nos encontramos en un momento en el que las tecnologías están muy avanzadas.

Como se apuntaba anteriormente, el hecho de implantar el teletrabajo en una empresa requiere de un desembolso inicial para adquirir los equipos informáticos necesarios, para formar a los empleados y así garantizar el uso adecuado de las TIC, así como la inversión en mejorar los canales de comunicación en la empresa.

b) Desde el punto de vista del teletrabajador:

En el otro lado de la balanza se encuentra el teletrabajador, con un punto de vista diferente respecto de las ventajas o desventajas de este modelo de trabajo a distancia.

Ante todo, los teletrabajadores valoran el ahorro de tiempo y dinero que les supone el hecho de no tener que acudir a oficinas o sedes empresariales, con todos los costes que conlleva el desplazamiento.

Como ya se ha mencionado, el teletrabajo favorece la flexibilidad horaria y autonomía del trabajador, aunque todo depende de la modalidad que se escoja.

Esto ofrece una mayor posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar y personal. Sin embargo, también puede contribuir a sobrecargar al trabajador, asumiendo éste una doble carga, realizando las obligaciones laborales a la vez que las actividades del cuidado del hogar y de la familia. En ese sentido, cabe mencionar que la elección del entorno de trabajo e incluso la ubicación favorece la motivación del trabajador.

En contraposición a estos beneficios, aparecen una serie de inconvenientes que provoca el teletrabajo en la vida de los trabajadores.

Entre ellos cabe destacar la gran reducción que se produce de cara a las relaciones personales. Puede surgir, además, un aumento en los costes derivados de la actividad laboral, como podría ser la factura de la luz de la vivienda del trabajador.

Además, se considera que el teletrabajador tiene la sensación de menor posibilidad de ascenso o promoción cuando teletrabaja, por el hecho de estar más desvinculado de la empresa.

En último lugar, se puede hacer mención a la preocupación que sienten los teletrabajadores de no ser capaces de desvincular las actividades laborales de las personales. Este es uno de los mayores inconvenientes que presenta el teletrabajo y del que se viene hablando a lo largo del proyecto. Ya desde una perspectiva de género, el teletrabajo se observa como un posible elemento que tiende a mantener el “rol tradicional” de la mujer, que de este modo pasaría a desarrollar un trabajo “doblemente doméstico”³⁷.

8. CONCLUSIONES.

Uno de los objetivos de este trabajo era entender en qué consiste la conciliación. En este sentido, se ha podido determinar que la conciliación se basa en compatibilizar las diferentes facetas de la vida de una persona: laboral, familiar y personal. Asimismo, se ha podido comprobar que la conciliación está estrechamente ligada al término corresponsabilidad, el cual se entiende como reparto equitativo de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Cabe destacar que, a pesar de los avances de las últimas décadas en materia de conciliación, aún existe margen de mejora en este último aspecto. Si bien es cierto que se ha facilitado en gran parte la compatibilización del trabajo con las tareas del hogar, son habitualmente las mujeres las que cargan con esta doble responsabilidad en mayor medida.

A su vez, se ha estudiado el teletrabajo como medida de compatibilización entre el ámbito laboral y familiar o personal. La finalidad de este proyecto consistía en comprobar si es realmente un método efectivo para este propósito y analizar las diferentes ventajas e inconvenientes que puede suponer su implantación. En ese sentido, se ha podido verificar que el trabajo a distancia supone una alternativa muy provechosa en ciertas circunstancias, aunque puede ser en ocasiones un arma de doble filo, en especial si es un único miembro de la familia quien carga en su mayoría con las responsabilidades domésticas además de sus actividades laborales propias. De estas afirmaciones se concluye que una buena opción de trabajo sería la alternancia entre trabajo a distancia y presencial.

Por otro lado, se ha realizado un estudio de la evolución del marco normativo que rige tanto el teletrabajo como la conciliación, desde sus inicios hasta la actualidad. En

³⁷ Para el desarrollo de este apartado ha sido de gran utilidad la siguiente referencia: Pozuelo, A., Tolodí, A., Sala, T. (2020). *El teletrabajo*, p. 27-33. (1ª. ed.). Tirant lo Blanch.

este último ámbito cabe destacar los grandes avances registrados en los últimos años, culminando como medida más reciente el RDL 6/2019, sin tener en cuenta el Real Decreto-ley 8/2020, concebido exclusivamente para la situación actual de pandemia por COVID-19. Respecto a la regulación del teletrabajo, se han advertido cambios aún más notorios, ya que hasta hace relativamente poco era un campo prácticamente inexplorado y desconocido. Cabe mencionar el Real Decreto-ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia, mediante el que regulan todos los aspectos fundamentales sobre este asunto.

En definitiva, ha quedado demostrada la contribución del teletrabajo a la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal. Por otro lado, a pesar de los grandes avances de los que hemos sido y estamos siendo testigos en materia de conciliación, aún queda margen de mejora en cuestiones de corresponsabilidad, ya que es la mujer por norma general la que asume el rol de responsable del hogar además de su actividad laboral. Además, España tiene una larga trayectoria por delante en lo que a conciliación y teletrabajo se refiere para alcanzar a los países punteros de la Unión Europea, que nos aventajan ampliamente en ese sentido.

9. BIBLIOGRAFÍA ANEXA.

- Abad, C. A. (2007). *Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad*.
- Aguilera Izquierdo, R. (2007). *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. vLex
- Aspra Rodríguez, A. (2020). Comentarios a la regulación del teletrabajo en España y breves apuntes de derecho comparado europeo. *Revista de Derecho Laboral VLEX*, 1, 28-33.
- Benlloch, C., Bloise, E. A. (2020, 29 abril). *Teletrabajo y conciliación: el estrés se ceba con las mujeres*. The Conversation.
- Bustelo, M; Lombardo. E. (2006). Los “marcos interpretativos” de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, 14, 125-127. Recuperado de: <eprints.ucm.es/id/eprint/58176/1/BusteloLombardo%20FINAL1.pdf>.
- Campillo Poza, I (2014). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo, *Investigaciones Feministas vol. 5*, 223-224.
- Cañadas Sánchez, F.J. (2017). *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral* (Tesis doctoral).
- Fernández-Crehuet Santos, J. M. (2016). *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal: España en el contexto europeo*, 15 y ss. Ediciones Pirámide.
- Iglesia, P. (2019). *Avanzando hacia la igualdad real: las nuevas medidas sobre conciliación*. Dialnet.
- Martín, P. (2018), *Teletrabajo y comercio electrónico*, Gobierno de España, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, p. 14.
- Ministerio de Igualdad (Eds.). (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*.
- Pozuelo, A., Tolodí, A., Sala, T. (2020). *El teletrabajo*, p. 21-25. (1ª. ed.). Tirant lo Blanch.
- Quintanilla Navarro, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 (1), 98-99.

- Rodríguez Pastor, G. (2020). *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación* (1.ª ed.), p. 32-33. Tirant lo Blanch.
- Sabater, M.C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 30, 165-166.
- Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Revista de la Facultad de Derecho*, 60, 326-327.
- Teixeira-Silva, Kamilla; Saitua-Iribar, Ainhoa. (2020). «Nueva normativa de divulgación de información no financiera para grandes empresas. Análisis de casos sobre políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar»; *Lan Harre-manak*, 43, 95-119.

10. WEBGRAFÍA.

- Ministerio de Igualdad. *Noticias-Igualdad en la Empresa*. (5 de marzo de 2021). <https://www.igualdadenaempresa.es/actualidad/noticias/home.htm>
- Ministerio de Igualdad. *Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la COVID-19*. (6 de marzo de 2021). https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Corresponsabilidad_Conciliacion_RedDIE.pdf.
- Ministerio de Igualdad. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. (6 de marzo de 2021). <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>.
- Montes Adalid, G. M. *Reflexiones sobre el teletrabajo y su nueva regulación en España*. *Cielo laboral*. (2 de marzo de 2021) http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/12/montes_noticias_cielo_n11_2020.pdf.
- Sánchez, C. P. *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social. (1 de mayo de 2021). <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez>.