

TEMAS

Conciliación familiar a la medida: un desafío empresarial en el marco de la Agenda 2030

Coordinadora

María José López Álvarez



TEMAS

Conciliación familiar a la medida: un desafío empresarial en el marco de la Agenda 2030

Coordinadora

María José López Álvarez

© Varios autores, 2023

© LA LEY Soluciones Legales, S.A.

LA LEY Soluciones Legales, S.A.

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 91 602 01 82

e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es

<https://www.laley.es>

Primera edición: Octubre 2023

Depósito Legal: M-31157-2023

ISBN versión impresa: 978-84-19446-89-3

ISBN versión electrónica: 978-84-19446-90-9

Diseño, Preimpresión e Impresión: LA LEY Soluciones Legales, S.A.

Printed in Spain

© **LA LEY Soluciones Legales, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, LA LEY Soluciones Legales, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, LA LEY SOLUCIONES LEGALES se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **LA LEY Soluciones Legales, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

sanguíneo de tal pareja de hecho. Asimismo, se extienden cuidado de «cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella». Nótese que el referido RD-Ley incluye, sin distinciones, los familiares por consanguinidad y por afinidad, sin incluir la preferencia que el Proyecto de Ley de Familias ofrecía hacia los primeros⁽⁵³⁾.

3.2. Ampliación de los instrumentos del cuidado: la potenciación de los derechos de presencia a través de la adaptación de las condiciones de trabajo

3.2.1. De los derechos de ausencia a los derechos de presencia

Indudablemente, la Directiva de 2019 potencia una conciliación basada en los derechos de presencia (fórmulas de trabajo flexible) sobre los derechos de ausencia (permisos y excedencias). Esta medida supone una ruptura con la tendencia tradicional de sus predecesoras que, hasta entonces habían venido vinculando los derechos de conciliación con la ausencia del puesto de trabajo⁽⁵⁴⁾. Se sirvieron para ello de una oferta de permisos de mayor o menor duración que separaban al trabajador —en realidad, a la mujer trabajadora— del mercado de trabajo, disminuían sus ingresos y, en fin, dificultaban su regreso a la vida profesional tras la finalización de aquellos.

Por el contrario, la Directiva de 2019 trata de frenar la negativa influencia de los derechos de ausencia en el acceso y en la permanencia de las mujeres trabajadoras en el mercado de trabajo⁽⁵⁵⁾. Con este importante cambio de perspectiva, avanza hacia la conciliación corresponsable como una causa esencial para la adaptación de las condiciones de trabajo, especialmente de aquellas que permitan compaginar la vida familiar con la vida laboral. Entre estas condiciones ocupan un papel esencial las amplias posibilidades de adaptación del tiempo de trabajo. Junto a ella, no obstante, se amplían las oportunidades de flexibilizar otras condiciones, como el lugar en el que se desarrolla la actividad o el modo en el que esta se presta. Incluso ofrece estas mismas armas como instrumento para oponerse a la modificación empresarial de estas condiciones mientras subsistan las necesidades de conciliación.

(53) Véase Argüelles Blanco (2023), p. 116.

(54) Como indica López Álvarez, 2022, p. 68: «Asumiendo que las labores de conciliación no se concentran ya en etapas puntuales, sino que tienden a ocupar buena parte del ciclo vital del trabajador o la trabajadora, parece oportuno buscar alternativas que favorezcan la atención a las responsabilidades familiares de forma estable y regular, como un elemento más del entramado que conforma la relación jurídico laboral».

(55) Por todos, véase Casas Baamonde, 2019, pp. 17-21.

Por el contrario, cuando dichas necesidades desaparezcan o se modifiquen, se garantiza a los trabajadores el regreso a sus condiciones laborales anteriores, sin ninguna penalización derivada del disfrute o solicitud de los derechos que la propia Directiva establece y que, además, configura como «derechos individuales» (artículo 1). Para ello pone a disposición de los Estados el empleo de fórmulas muy concretas en beneficio de los cuidadores: un permiso específico para cuidadores (art. 6), el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes (art. 7) y el empleo de «fórmulas de trabajo flexible» (art. 9) que permita a la persona trabajadora y cuidadora «adaptar» las necesidades de trabajo «a sus necesidades y preferencias personales»⁽⁵⁶⁾. Ninguna de ambas supone una novedad radical para nuestro derecho interno. Puede afirmarse que los cuidadores no profesionales se convertirán en los más beneficiados por las medidas avanzadas por la Directiva de 2019, pero ello tan solo por el hecho de que, hasta el momento, no disfrutaban apenas de protección alguna.

La legislación española cuenta, en especial a partir del Real Decreto ley 6/2019⁽⁵⁷⁾, con una importante batería de medidas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores. Pero poco esfuerzo ha prestado nuestra legislación para aliviar la situación de quienes, sin ser progenitores, cuidan y, al mismo tiempo, trabajan. Los permisos de corte genérico, que no siempre se adaptan a las necesidades de los cuidadores, se han venido orientando en la misma línea de ausencia de la relación laboral, o de reducción de la jornada de trabajo con la consiguiente minoración salarial y su repercusión en las futuras prestaciones. Ello a pesar de que la disminución de ingresos no resulta ser la medida que mejor se adapta a las necesidades de quienes tienen que enfrentarse a los costes ocasionados por los deberes de cuidado, sobre todo en aquellos casos en los que el cuidador no precisa de más tiempo libre, sino de una mejor redistribución de su tiempo de trabajo. Dichos costes, como bien precisa la Directiva de 2019, no son solo económicos, sino de muy variado tipo, que se proyectan en el empleo, el trabajo y en la retribución, bien en forma de pérdida de oportunidades laborales o, en el peor de los casos, en el abandono del mercado laboral. Hasta el momento, los derechos de ausencia para el cuidado de familiares han estado representados por el derecho a la reducción de jornada (art. 37.6 del ET) y la excedencia (art. 46.3 del ET). Los términos en los que

(56) Considerando 34, que reconoce el derecho de los trabajadores a acogerse, cuando sea posible, «a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral».

(57) 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.

se encontraban regulados ambos derechos no eran excesivamente generosos, ni cumplían adecuadamente con las exigencias de la Directiva de 2019, ya que resultaban de peor condición que las reducciones de jornada o las excedencias previstas para el cuidado de hijos, tanto en su duración temporal como respecto del período de cotización efectiva⁽⁵⁸⁾.

Frente a ello, el Proyecto de Ley de Familias incorporaba una clara declaración de intenciones en su Exposición de Motivos: la de superar los derechos reconocido por el RD-Ley 6/2019, respecto de los que reconoce la necesidad de realizar «ajustes puntuales»⁽⁵⁹⁾, y la de avanzar hacia las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales, lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora⁽⁶⁰⁾.

Finalmente, la redacción empleada por el RD-Ley 5/2023 ha mantenido los derechos de ausencia, pero ampliado el catálogo de sujetos que pudieran dar lugar a la excedencia o a la reducción de jornada. Ambas de extienden ahora al «cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho», que «por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida». La mejoría es indudable, pero no puede dejar de destacarse la omisión de la figura del conviviente no familiar, que sí aparece protegido por la Directiva de 2019 cuando define la figura del cuidador.

(58) Con detalle, López Álvarez, 2022, p. 151, quien destaca, a estos efectos, la corrección de este tratamiento diferenciado llevada a cabo por el art. 89.4 EBEP, a través de la regulación unitaria de las excedencias por motivos familiares para el cuidado de hijos o de mayores y dependientes.

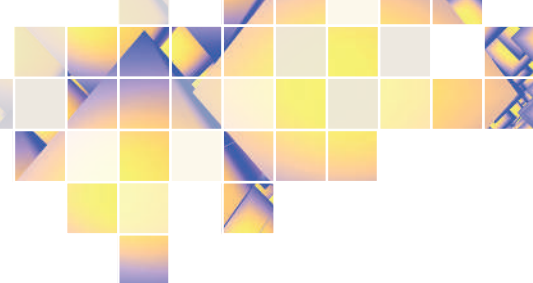
(59) Señalaba así la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley de Familias lo siguiente: «se opera una modificación en el artículo 34.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este precepto ya se modificó por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a efectos de incrementar el ámbito del derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo, pero requiere de ajustes puntuales a efectos de que se acomode totalmente a las previsiones del artículo 9 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre fórmulas de trabajo flexible».

(60) Como indica su Exposición de Motivos, esta norma iba «más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos, en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales», lo que le permitía "avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral". Idéntico texto se recoge en la actual Exposición de Motivos del RD-Ley 3/2023.

Entre las novedades más destacadas que ofrece la nueva regulación, no puede dejar de atenderse al nuevo permiso para cuidadores, también previsto por la Directiva de 2019 y finalmente incorporado por el RD-Ley 5/2023, a través de la modificación del actual art. 37.3 del ET, con redacción idéntica a la utilizada en el Proyecto de Ley de Familias. Este permiso, de cinco días de duración, ampara el derecho a ausentarse «cuando sea necesario» por causa de fuerza mayor, que se concreta en supuestos de accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen reposo domiciliario. Se dirige, pues, al cuidado del cónyuge y de los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, pero también incluye el de la pareja de hecho, de los familiares consanguíneos hasta el segundo grado de la pareja de hecho y, como ya se ha mencionado, de «cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella». Sin duda, la ampliación de los destinatarios de los cuidados de la persona trabajadora facilita que este permiso para cuidadores se ajuste, al menos en este punto, a las exigencias de la Directiva. Sin embargo, no serán pocas las dudas interpretativas que surgirán al hilo de su redacción⁽⁶¹⁾. Al margen de este permiso, a través de un nuevo apartado b bis), se regula el permiso por fallecimiento, como un derecho independiente del anterior, que ve ampliada su duración a dos días, o a cuatro si fuese necesario un desplazamiento.

La segunda novedad más destacada comprende la nueva redacción del art. 37.9 del ET, que da cobertura a «ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor» regulada por el art. 7 de la Directiva de 2019. Tanto el Proyecto de Ley de Familias como el RD-Ley 5/2023 contemplan este derecho de ausencia «por motivos familiares urgentes» relacionados con «familiares o personas convivientes», que derivasen «de enfermedad o accidente» y requiriesen de la «presencia inmediata» de aquellas. Desaparece, en la redacción definitiva de este precepto, el requisito incluido en el Proyecto de Ley de Familias que exigía que los motivos familiares urgentes fuesen, además, «imprevisibles». Con ello trataba de responder a la exigencia recogida en el considerando 28 de la Directiva de 2019, que los refería como «motivos familiares urgentes o inesperados» y, en consecuencia, esporádicos. El RD-Ley 5/2023 también matiza dichos motivos familiares urgentes como los «relacionados con familiares o personas convivientes», lo que sin duda mejora y clarifica la redacción utilizada en el Proyecto de Ley de Familias. Sin embargo, en otros aspectos, la redacción resulta un tanto confusa, desde el momento en el que se requieren «motivos familiares» relacionados con «personas convi-

(61) Véase Blasco Jover (2023), pp. 22 y ss.



La conciliación de la vida familiar y laboral y el reparto corresponsable de las tareas de cuidado, constituyen elementos esenciales para el bienestar de las personas y de sus familias. Todas ellas condicionan de forma indudable determinadas decisiones vitales con gran incidencia en el ámbito social (tener hijos, cuidar a personas mayores y dependientes en el hogar...), mejoran el clima laboral lo que a su vez incrementa la productividad de las empresas y administraciones, y favorecen la igualdad en el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres.

Las políticas de conciliación familia-trabajo han girado tradicionalmente en torno a las necesidades de las mujeres que se incorporan al mundo laboral, para permitir el cuidado y la educación de los hijos. La evolución social y familiar experimentada en las últimas décadas deja, sin embargo, un panorama más complejo, en el que las demandas de conciliación son más diversas, y acompañan a todo el ciclo de vida de la población trabajadora. Familias monoparentales y reconstituidas, atención a mayores y dependientes, migrantes, discapacidad, núcleos familiares dispersos... son sólo algunas de las situaciones que reclaman medidas que no sean las estandarizadas y “legalmente” contempladas y que, en el mejor de los casos, únicamente cubren las necesidades de las familias estructuradas con hijos en etapa de crianza.

Esta monografía explora, desde una perspectiva interdisciplinar, las políticas de conciliación que precisa la sociedad del siglo XXI, aportando así una reflexión crítica al debate social y político que gira en torno a esta cuestión.

