



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS DE ELCHE

**LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN
ESPAÑA**

AUTOR: NOEL GARCÍA RICARTE

TUTOR: FRANCISCO JAVIER FERNANDEZ ORRICO

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

INDICE

| | |
|---|----|
| 1. RESUMEN | 4 |
| 2. ABSTRACT | 5 |
| 3. INTRODUCCIÓN | 6 |
| 4. OBJETIVOS | 7 |
| 5. NORMATIVA | 8 |
| 5.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO | 8 |
| 5.2 NORMATIVA EUROPEA..... | 8 |
| 5.2.1 Desde el Tratado de Roma hasta el Tratado de Ámsterdam..... | 9 |
| 5.2.1A Directiva 86/378/CEE | 9 |
| 5.2.1B Directiva 86/613/CEE | 9 |
| 5.2.1C Directiva 92/85/CEE | 10 |
| 5.2.1D Directiva 93/104/CEE | 10 |
| 5.2.1E Directiva 96/34/CEE | 10 |
| 5.2.1F Directiva 97/81/CEE | 10 |
| 5.2.1G Directiva 99/70/CEE..... | 10 |
| 5.2.2 Desde el Tratado de Ámsterdam a la actualidad | 11 |
| 5.3 NORMATIVA ESPAÑOLA | 12 |
| 5.3.1 Artículo 14 | 12 |
| 5.3.3 Ley orgánica 3/2007 | 13 |
| 5.3.4 Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableció unas medidas que merecen mención específica como son. | 14 |
| 5.3.5 Tabla: Las directivas UE y normativas españolas en materia de conciliación. | 14 |
| 6. PERMISOS RETRIBUIDOS, VACACIONES, LACTANCIA..... | 16 |
| 6.1 Vacaciones..... | 16 |
| 6.2 Permiso de maternidad/paternidad | 17 |
| 6.3 Permiso parental ocho semanas | 18 |
| 6.4 Lactancia..... | 19 |
| 6.5 Otros permisos | 19 |
| 7. PERMISOS NO RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS, REDUCCION DE JORNADA | 21 |
| 7.1 TIPOS DE EXCEDENCIAS..... | 22 |
| 7.1A Excedencia voluntaria | 22 |
| 7.1B Excedencia forzosa..... | 22 |
| 7.1C Excedencia por cuidado de hijos..... | 22 |
| 7.1D Excedencia por violencia de género | 22 |
| 8. REDUCCION DE JORNADA | 25 |
| 8.1 Por atención de familiares o personas dependientes..... | 25 |
| 8.2 Por guarda legal de menores..... | 25 |

| | |
|---|----|
| 8.3 Por nacimiento de hijos/as prematuros o que requieran hospitalización..... | 26 |
| 9. POLITICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS..... | 27 |
| 10. LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO | 27 |
| 10.1 Horario flexible de entrada y/o salida..... | 27 |
| 10.2 Jornada intensiva viernes, temporada verano o en fechas específicas | 28 |
| 10.3 Vacaciones no remuneradas | 28 |
| 10.4 Guarderías | 28 |
| 10.5 Elección de turnos | 28 |
| 10.6 Vacaciones flexibles | 28 |
| 10.7 Elegir días libres en situaciones concretas | 28 |
| 11. LA FLEXIBILIDAD LABORAL | 29 |
| 11.1 Reforma laboral..... | 29 |
| 11.1A Mayor flexibilidad en la distribución de la jornada laboral | 29 |
| 11.1B Teletrabajo | 29 |
| 11.1C Videoconferencia | 29 |
| 11.1D Formación Online..... | 30 |
| 12. JORNADA LABORAL | 30 |
| 13. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN | 31 |
| 13.1 Smart working | 31 |
| 13.2 Políticas de desconexión | 31 |
| 14. EL TELETRABAJO | 33 |
| 14.1. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de medidas sociales en materia de empleo y protección social extraordinarias por causa de fuerza mayor derivada de la pandemia por COVID-19..... | 33 |
| 14.2. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia..... | 33 |
| 14.3 Tabla de ventajas e inconvenientes del teletrabajo para la empresa..... | 34 |
| 14.4 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo para el trabajador..... | 35 |
| 15. BENEFICIOS DE IMPLANTAR POLITICAS DE CONCILIACIÓN..... | 35 |
| 16. CONCLUSIONES | 36 |
| 17. BIBLIOGRAFIA | 40 |
| 17.1 AUTORES..... | 40 |
| 17.2 LEGISLACIÓN..... | 41 |
| 17.3 WEBGRAFÍA..... | 43 |

1. RESUMEN

El Derecho del Trabajo ha buscado diferentes fórmulas que permitan a los trabajadores compatibilizar su vida familiar con su desarrollo profesional, sin que suponga poner en riesgo la estabilidad en el empleo.

El tema permite una visión en atención al género, sin embargo la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto una de las transformaciones sociales más significativas e importantes de los últimos tiempos. El cambio del papel de las mujeres en España ha influido en el incremento de sus estudios y formaciones, también se ha modificado en la sociedad el papel que ejercen hombres y mujeres en los cuidados familiares y paternos/maternos.

El fin de este trabajo de fin de grado es conocer parte de la historia y las normas que rigen la conciliación de la vida familiar y laboral en nuestros días, cómo ha afectado en la igualdad entre hombres y mujeres. Una vez explicados los objetivos y la forma de trabajo, se dará una visión general de la evolución en esta materia, desde la normativa inicial en Europa hasta la legislación española actual, haciendo hincapié en las normas más importantes y con mayor influencia en materia de conciliación.

En el siguiente apartado, se desarrollará un análisis pormenorizado de los mecanismos jurídicos establecidos en el ordenamiento laboral español con el fin de promover la conciliación en el ámbito empresarial. Se presentarán ejemplos de buenas prácticas adoptadas por distintas organizaciones para facilitar la conciliación de sus empleados. A modo de cierre, se ofrecerán unas breves reflexiones finales, fundamentadas en la revisión de la literatura especializada.

2. ABSTRACT

Labor law has sought various formulas that allow workers to balance their family life with their professional development, without jeopardizing job security.

The topic allows for a gender-based perspective, however, the incorporation of women into the labor market has been one of the most significant and important social transformations in recent times. The changing role of women in Spain has influenced the increase in their studies and training, and the roles that men and women play in family and parental care have also changed in society.

The purpose of this undergraduate thesis is to understand part of the history and the rules that govern the work-life balance today, and how it has affected equality between men and women. Once the objectives and methodology have been explained, a general overview of the evolution in this matter will be given, from the initial regulations in Europe to current Spanish legislation, emphasizing the most important and influential regulations on conciliation.

In the following section, a detailed analysis of the legal mechanisms established in the Spanish labor system will be developed in order to promote conciliation in the business environment. Examples of good practices adopted by different organizations to facilitate the conciliation of their employees will be presented. As a conclusion, some brief final reflections will be offered, based on the review of the specialized literature

3. INTRODUCCIÓN

La definición de conciliación de la vida laboral, familiar y personal es: la construcción de una carrera profesional satisfactoria, el aprovechamiento de las actividades culturales y de ocio, ejerciendo un papel activo en la sociedad, el desarrollo de una vida plena equilibrada y sin discriminación, basada en un reparto equitativo de tareas y en medidas laborales que la favorezcan junto a leyes que la sustenten¹

En la actualidad tanto por parte de los trabajadores como por la parte empresarial y legislativa ha tenido un gran aumento la importancia de la conciliación familiar y laboral. En el siglo XXI los trabajadores tienen oportunidad de disfrutar de diferentes opciones que presta la legislación y los convenios como pueden ser las excedencias o reducciones de jornada, esto ha aumentado con el tiempo para así conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la nueva realidad social y así variar los estereotipos tradicionales establecidos años atrás.

La empresa no puede mirar únicamente por su economía ya que en ella tiene gran impacto el estado de felicidad de los trabajadores que forman parte de esta, por eso deben establecer o facilitar y adoptar medidas que aporten mejoría en el estado anímico de las personas que forman parte de la misma, esto no siempre suele ser así ya que aún se suele dar gran importancia a la presencialidad y a que estar presente y disponible un mayor número de horas es mejor y por ello existe normativa específica para este ámbito.

Desde la década de los 90, se inició la implementación de políticas dirigidas a la conciliación laboral y familiar, con la entrada en vigor de Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores. Esta ley tiene como objetivo generar condiciones favorables para los permisos de maternidad y paternidad, sin causar efecto en las oportunidades laborales ni en las condiciones de trabajo de los empleados afectados.

El futuro de la conciliación laboral en España se presenta prometedor, gracias a la creciente conciencia social sobre la importancia de este tema y a los esfuerzos

¹ Carraza Estévez, I. Llano García, E. Lueje Espina, J.L. Martín García, T. Mogollón Ayuso, L. Moreno Llana, M. P. Moreno Llana, M. A. Ruiz Fernández M, I. Valdeón Menéndez, E. *Breve diccionario coeducativo*. Consejería educación y ciencia, Dirección general de políticas educativas y ordenación académica, 2008, pp. 10

de las instituciones públicas y privadas por promover medidas que faciliten la conciliación. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y una conciliación efectiva para todos los trabajadores.

4. OBJETIVOS

En este trabajo de fin de grado se pretende:

1. Realizar una explicación de las posibilidades que ofrece la legislación a los trabajadores para que puedan conciliar vida laboral y familiar, analizar los beneficios que aportan y como afectan en el día a día.
2. Evidenciar los cambios sufridos en el mercado laboral y familiar, debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral que anteriormente se ocupaba del cuidado de la familia, tareas domésticas y cuidados personales.
3. Analizar la evolución de la normativa internacional, europea y estatal, ver las posibilidades que disponen los trabajadores para las mejoras respecto a la conciliación familiar y laboral y describir el marco legal que regula la conciliación laboral en España, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores y otras normas relevantes.
4. El método utilizado será la revisión y lectura de estudios, bibliografías, normativa, páginas web oficiales del estado, convenios colectivos y bibliotecas digitales.

5. NORMATIVA

5.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)², realizado en Ginebra (Suiza) el 03 de Junio de 1981, su principal fin es promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres trabajadores con responsabilidades o cargas familiares. Se dirige a los trabajadores o trabajadoras que tienen hijos a su cargo o se encargan de otros miembros familiares que requieren de su cuidado.

Los países que quieren llevar a la práctica el Convenio 156, que en el caso de España lo hizo en el día 11 de septiembre del año 1985, deben adoptar unas medidas para su aplicación:

- Igualdad de oportunidades y trato: No discriminar a las personas con responsabilidades familiares a la hora de realizar la contratación, ascensos o formación.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar: Permiso de paternidad/maternidad, flexibilidad laboral, trabajo a tiempo parcial.
- Fomentar la participación de los hombres en responsabilidad familiar
- Igualdad de oportunidades y trato: Dar información y educación al respecto

El principal objetivo del Convenio es brindar una mejora en el bienestar de la familia y la igualdad de género en el mercado de trabajo.

5.2 NORMATIVA EUROPEA

En el estudio de conciliación de la vida personal y laboral, dentro de las leyes europeas se pueden distinguir dos épocas: en primer lugar, los años que abarcan el tiempo comprendido entre el Tratado de Roma y el Tratado de Ámsterdam desde 1957 hasta 1997, y en segundo lugar la que abarca el tiempo desde el Tratado de Ámsterdam hasta hoy en día.

² C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

5.2.1 Desde el Tratado de Roma hasta el Tratado de Ámsterdam

Llegados a esta fecha aún no se había descrito tanto el concepto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como conocemos a día de hoy, y se comenzó destacando la igualdad en el trato entre hombres y mujeres en el mundo laboral y la igualdad en la retribución.

La definición de “conciliación de la vida laboral y familiar” aparece por vez primera en el Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea (en adelante CEE) del año 1974. Esta definición no se vuelve a ver en los escritos de la CEE hasta la parte final de la década de los años ochenta, pero sí aparece una expresión que se le parece: “el reparto igualitario de trabajo remunerado y familiar entre hombres y mujeres³”, este aparece en la Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Declaración de las Naciones Unidas, 1975).

Durante esta década se pueden destacar las siguientes directivas (EUR-Lex, 2022):

- *5.2.1A Directiva 86/378/CEE* del Consejo, del 24 de julio de 1986, sobre la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de Seguridad Social. Lo que se quería encontrar con esta directiva es que en los distintos estados se instaurasen las mismas medidas para así poder garantizar los mismos derechos a los hombres y mujeres trabajadores.
- *5.2.1B Directiva 86/613/CEE* del Consejo, del 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. Con esta directiva se trataba de igualar las distintas leyes nacionales de los Estados que formaban parte de la misma.

Acabando la década de los años ochenta, reaparece el término conciliación en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales

³ Report of the world conference of the international women's year, Mexico City, 19 June- 2 July 1975, pág.101

Fundamentales de los Trabajadores (1989).

Posteriormente, durante los años noventa se desarrollaron políticas de conciliación junto a las directivas (EUR-Lex, 2022):

- 5.2.1C Directiva 92/85/CEE del Consejo, del 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. Lo que se quiere hacer con esta directiva es obligar a los diferentes Estados miembros de la UE a garantizar un permiso mínimo de maternidad de 14 semanas, incluyendo permisos retribuidos en caso de pruebas médicas o la realización de un trabajo que suponga un riesgo para el embarazo.
- 5.2.1D Directiva 93/104/CEE del Consejo, del 23 de noviembre de 1993, sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- 5.2.1E Directiva 96/34/CEE del consejo, del 3 de junio de 1996, sobre el permiso parental. En él se determina el derecho a los hombres y mujeres a una excedencia para el cuidado de niños menores de 8 años, con una duración mínima de 3 meses y con derecho a mantener el puesto de trabajo.
- 5.2.1F Directiva 97/81/CEE del Consejo, del 15 de diciembre de 1997, sobre el acuerdo marco del trabajo a tiempo parcial. En esta directiva se prohíben las desigualdades de las condiciones y los derechos de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial, además de promover el paso flexible de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo o viceversa.
- 5.2.1G Directiva 99/70/CEE del Consejo, del 28 de junio de 1999, sobre el acuerdo marco del trabajo de duración determinada.

El periodo que abarca del año 1996 hasta el año 2000, en los que estuvo activo el IV Programa Comunitario de Igualdad de Oportunidades, se establecieron algunas directivas, pero esto quedó inactivo por la creación del Tratado de Ámsterdam.

5.2.2 Desde el Tratado de Ámsterdam a la actualidad

En noviembre del año 1997, se estableció la cumbre de Luxemburgo que promueve la creación del Tratado de Ámsterdam, aprobando la Estrategia Europea de Empleo (desde ahora EEE). Al realizar esta estrategia se da más fuerza a las políticas de igualdad y las de conciliación⁴.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea firmada en el año 2000, en su artículo 33, se establece el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

A causa del principio de transversalidad de género de todas las políticas de la UE, en el año 2003 se suprimen de las directrices de la EEE el apartado que recogía la igualdad de oportunidades. La conciliación ahora viene especificada en el apartado "Mejorar la calidad y la productividad del trabajo"⁵.

En el momento que entra en vigor el Tratado de Lisboa, esto es en el año 2009 dicha carta adquiere finalmente el mismo poder jurídico que los demás tratados a la hora de vincular. Sobre el artículo 33 de la Carta de derechos fundamentales, que mentamos anteriormente, se le titula "Vida familiar y vida profesional", anteriormente venia establecido en el apartado de las políticas de empleo e igualdad pero se cree que es mejor establecerlo dentro de las políticas familiares. Su contenido es:

"1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño⁶."

⁴ EUR-Lex, Access to European Union law, El nacimiento de la estrategia europea de empleo: el proceso de Luxemburgo (noviembre de 1997)

⁵ DE VAL TENA, Á. L. «La política de empleo en la Unión Europea: De la Estrategia de Lisboa a la Estrategia "Europa 2020». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2010, pág 99-129.

⁶ Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, Título IV: Solidaridad Artículo 33: Vida familiar y vida profesional

Al comienzo del siglo XXI no se desarrollaron aspectos cercanos a la conciliación en ninguna directiva. Sin embargo, en el 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 familiar⁷”, destaca la posibilidad que se les da a las personas de hacer compatible su vida privada, familiar y laboral influyendo en la vida cotidiana, y, que, a su vez, las políticas públicas condicionan esas decisiones.

5.3 NORMATIVA ESPAÑOLA

Como base en España tenemos a la Constitución española que en sus artículos número 14 y numero 39 hablan sobre igualdad y familia.

5.3.1 Artículo 14:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social⁸”.

En este artículo enfatiza que todos debemos tener el mismo trato a la hora de aplicar la legislación.

5.3.2 Artículo 39:

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.

3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.

⁷ Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones, Bruselas, 3.10.2008 COM(2008) 635 final

⁸ Constitución española, Capítulo segundo, Derechos y libertades, 29/12/1978

4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.⁹

Este artículo destaca la protección familiar, la responsabilidad de los padres para con sus hijos, sobre todo en la minoría de edad.

5.3.3 Ley orgánica 3/2007¹⁰

Como normativa más específica tenemos la Ley orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Conocida como la ley de igualdad, es aplicada en distintos ámbitos:

- Político: En los órganos de representación tiene que haber equilibrio entre hombres y mujeres
- Civil: Igualdad de derechos y deberes en ámbito personal y familiar.
- Laboral: El sexo no puede ser motivo de discriminación para contratación, formación, promoción.
- Económico: Acceso igual a viviendas, créditos...

Las medidas que aporta esta ley orgánica son múltiples pero destacan las siguientes, el uso de lenguaje inclusivo por los poderes públicos, las empresas deben hacer planes de igualdad, medidas para que la mujer pueda acceder a puestos donde no tiene casi representación, elaboración de medidas para proteger frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Desde la implantación de esta norma que ha sido fundamental para la mejora obtenida, se ha avanzado mucho pero hay partes que aún tenemos que mejorar como es en, la brecha salarial, mujeres en puestos de responsabilidad y la violencia de género.

⁹ Constitución española, Capítulo tercero, De los principios rectores de la política social y económica, 29/12/1978

¹⁰ Ley orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

5.3.4 Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹¹, estableció unas medidas que merecen mención específica como son.

- Ampliación del permiso de paternidad: Pasa a ser de ocho semanas, las dos primeras justo después del parto.
- Permiso por nacimiento y cuidado del menor: Se amplía a 16 semanas, ininterrumpidas o a tiempo parcial.
- Igualdad salarial: Garantizar la igualdad salarial, obliga a las empresas a realizar auditorías salariales.
- Planes de igualdad: Más empresas obligadas a tener estos planes.
- Acoso sexual y por razón de sexo: Medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Conciliación de la vida laboral y familiar: Amplia el permiso por lactancia y flexibilidad en la jornada laboral.
- Fomentar la contratación de mujeres en sectores de trabajo masculinizados.

Este decreto ley es un avance importante para tener una sociedad igualitaria.

La siguiente tabla resume de forma cronológica las diferentes directivas y legislaciones que han abordado el tema de la conciliación:

5.3.5 Tabla: Las directivas UE y normativas españolas en materia de conciliación.¹²

| Año | Directiva UE | Contenido |
|------|--|--|
| 1992 | Directiva 92/85/CEE, del 19 de octubre. | Se establecen directrices para mejorar la seguridad de la mujer embarazada y su salud en el puesto laboral |
| 1996 | Directiva 96/34/CE del consejo, del 3 de junio. | Permiso parental. |
| 2000 | Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. | En el artículo 33, el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal. |

¹¹ Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

¹² Tabla de elaboración propia

| Año | Norma Española | Contenido |
|-------------|--|---|
| 1999 | Ley 39/1999, del 5 de noviembre. | Promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras. |
| 2005 | Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado. | Normas sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los empleados públicos. |
| 2005 | “Plan Concilia”. | Flexibilidad en el horario, y la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores públicos de la Administración General del Estado. |
| 2007 | Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo. | Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| 2008 | Comunicación de la Comisión “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 laboral, y recalca que las políticas públicas condicionan la toma de estas decisiones. |
| 2015 | Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre. | Aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre la conciliación. |
| 2019 | Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 de marzo. | Garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. |
| 2020 | Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 de marzo, y sus posteriores prórrogas. “Plan MECUIDA”. | Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. |

Utilizando como base esta tabla, podemos darnos cuenta cómo no es hasta el año 2005 que en nuestro país se desarrolla una normativa donde se trata la temática de la conciliación personal, familiar y laboral (la Ley 39/1999, del 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, su principal función era unificar la normas que rigen en la unión europea en el ordenamiento jurídico de España). Las normas que aplicábamos aquí hasta llegada esa fecha eran las europeas, así vemos que gracias a esto se ha progresado en esta materia y que por ello se pudieron crear las normas en conciliación.

6. PERMISOS RETRIBUIDOS, VACACIONES, LACTANCIA

El permiso retribuido es un derecho a ausentarse del puesto de trabajo con causa justificada por un tiempo concreto y sin perder salario, esto reporta beneficios tanto para el trabajador como para el empresario.

- Refuerza la salud del trabajador: Las vacaciones más los permisos pueden servir para mejorar el descanso y reducir el estrés.
- Mejora tu *employer branding*¹³: El trabajador al disfrutar un permiso por parte de la empresa, también ve que se piensa en él y su percepción hacia la empresa es más positiva.
- Potencia la experiencia del trabajador: Aumenta la motivación, la productividad y también sirve para fidelizar a los empleados con la empresa.
- Optimiza su capacitación: Si el permiso está enfocado para mejorar conocimientos, mejorara su ejecución del trabajo

En el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores (Descanso semanal, fiestas y permisos) es donde vienen reflejados y en el artículo 38 las vacaciones. Los convenios siempre han de respetar estos permisos establecidos en el ET pero también tienen la posibilidad de mejorarlos en beneficio del trabajador, aumentando el número de permisos, días de estos o de las vacaciones. Destacaré los más importantes.

6.1 Vacaciones

Las vacaciones¹⁴ vienen concretadas sea en el convenio laboral o en el propio contrato de trabajo, siempre se deben disfrutar y no se pueden sustituir por una aportación económica. Nunca estará por debajo de los treinta días naturales y si podrá superar ese tiempo si se especifica en el convenio.

¹³ Employer branding: Imagen que proyecta una empresa hacia sus propios empleados y los candidatos, los trabajadores son más fieles y los candidatos quieren formar parte de la misma.

¹⁴ Artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores (Descanso semanal, fiestas y permisos) y Artículo 38, las vacaciones

Para su disfrute deberá acordarse entre empleado y empleador según se estipule en convenio, pero se tiene el derecho a saber con antelación de dos meses cuando se disfrutaran para así poder organizarse, si por esta antelación da la casualidad de quien vaya a disfrutar las vacaciones se encuentra en situación de incapacidad, podrá hacerlo cuando no hayan pasado dieciocho meses del final del año en el que se hayan generado las mismas.

En el caso de que varios trabajadores del mismo rango o puesto soliciten el mismo periodo de vacaciones sin llegar a un acuerdo entre ellos, suele tener prioridad la persona con una mayor antigüedad en la empresa.

6.2 Permiso de maternidad/paternidad

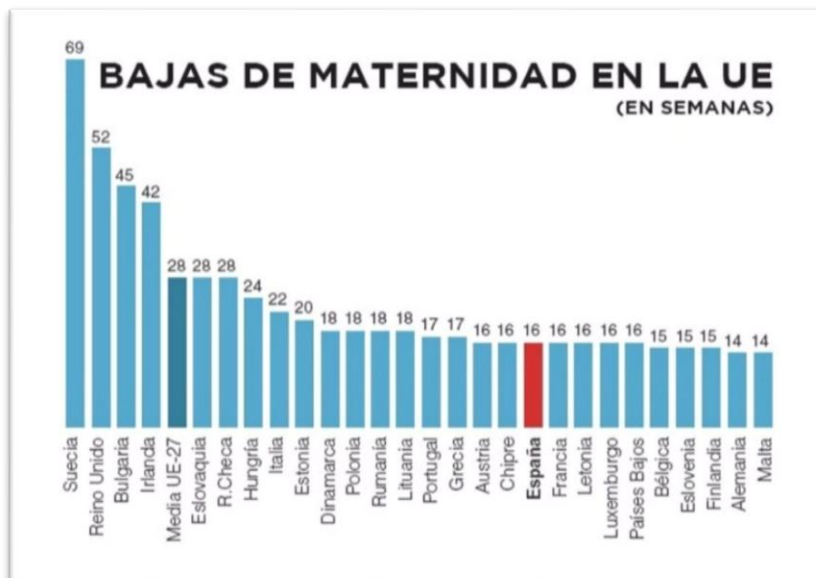
Desde el inicio del año 2021 el permiso ¹⁵para ambos progenitores es de dieciséis semanas, de las cuales las seis primeras se deben disfrutar ininterrumpidas y justo después del parto, las diez semanas restantes pueden ser ininterrumpidas o a tiempo parcial. La madre biológica puede comenzar a ejercer este permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista de parto, dando preaviso de quince días.

Lo puede disfrutar tanto padre o madre biológico o adoptivo, en el caso de adopción o parejas homosexuales debe haber un vínculo jurídico con él bebe y en la adopción debe haberse realizado según la legalidad. En caso de partos, adopciones o acogimientos múltiples, se ampliaría 1 semana por progenitor por cada hijo, a partir del segundo hijo, En caso de discapacidad del hijo, se ampliaría 1 semana por progenitor. Por parto prematuro u hospitalización superior a 7 días, se ampliaría hasta 13 semanas. Por fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se reducirá. A no ser que una vez que finalicen las 6 semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. Para poder disfrutar este permiso se debe estar de alta en la Seguridad Social y haber cotizado 6 meses en los últimos 18.

Durante el disfrute se tendrá una prestación económica del 100% de su base reguladora, esto lo abona la seguridad social.

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. Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo, doce

¹⁶Al ser un derecho individual no se puede transferir, para que así ambos progenitores dediquen el tiempo igualitario a la responsabilidad familiar. Está pendiente la aprobación del aumento del permiso de paternidad a 20 semanas en un futuro cercano. En 2025 será de 18 semanas y 2026 de 20 semanas.



6.3 Permiso parental ocho semanas

Aprobado vía Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio¹⁷, las personas trabajadoras tendrán derecho a suspender el contrato de trabajo por permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Para disfrutar el permiso debe avisar a la empresa con 10 días de antelación o como lo especifique el convenio. Este permiso actualmente es no retribuido, pero la intención y lo que se ha comunicado por parte del gobierno de España y el ministerio de Derechos

¹⁶ 6.2.1 Tabla bajas maternidad: <https://www.re-start-project.eu/es/news-es/conciliacion-laboral-y-familiar/>

¹⁷ Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea

Sociales es que quieren que sea retribuido para los progenitores este mismo año 2024, ya que así lo indica la directiva europea 1158/2019.

6.4 Lactancia

La lactancia ¹⁸es para las personas trabajadoras, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y disfrutarlo de manera continuada¹⁹.

En este apartado quedan fuera las personas a cargo por guarda legal del menor, esto a quien deja de proteger es al menor en cuestión y es algo que se debería aplicar también en beneficio de ellos. Sin embargo también se da un caso diferente, como cuando la madre está en situación de desempleo sin realizar actividad laboral y el padre puede disfrutar igualmente de este permiso de lactancia.

6.5 Otros permisos

Estos permisos²⁰ los establece el estatuto de los trabajadores, siempre puede mejorarlos el convenio:

- Permiso por matrimonio: 15 días naturales.
- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
- Matrimonio de hijo o hija: 1 día natural.
- Deberes de carácter público: El tiempo indispensable para su cumplimiento.
- Mudanza de domicilio habitual: 2 días naturales.
- Funciones sindicales: El tiempo indispensable para su realización.

¹⁸ Artículo 37.4 Estatuto de los trabajadores

¹⁹ Izquierdo, R. A. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, número especial, 69

²⁰ Artículo 37.3 Descanso semanal, fiestas y permisos

- Asistencia a exámenes prenatales y preparación al parto: Hasta un máximo de 2 horas por consulta, con un máximo de 12 horas por embarazo.
- Formación: 20 horas anuales por trabajador, ampliables hasta 40 horas en caso de que la formación se imparta fuera de la empresa.

Además de los permisos recogidos en el ET, los convenios colectivos y los acuerdos de empresa pueden mejorar lo que indica el estatuto o establecer otros permisos específicos para determinadas circunstancias, como por ejemplo:

- **Permisos por razones sindicales:** Para asistir a reuniones sindicales o realizar actividades sindicales.
- **Permisos por donación de sangre:** Para realizar donaciones de sangre.
- **Permisos por violencia de género:** Para víctimas de violencia de género.

| Beneficio | Descripción | Datos |
|--|--|--|
| Mejora de la salud mental y física de los trabajadores | Los permisos retribuidos permiten a los trabajadores descansar y recuperarse de eventos estresantes o traumáticos, lo que puede tener un impacto positivo en su salud mental y física. | Un estudio de la Universidad de Valencia encontró que los trabajadores que toman permisos retribuidos por motivos familiares tienen menos probabilidades de sufrir depresión y ansiedad. |
| Mayor conciliación de la vida laboral y familiar: | Los permisos retribuidos facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar al permitir a los trabajadores dedicar tiempo a sus familias y responsabilidades personales. | Un estudio del Instituto Nacional de Estadística (INE) encontró que el 70% de las mujeres trabajadoras en España consideran que los permisos retribuidos son esenciales para conciliar la vida laboral y familiar. |
| Aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores | Los trabajadores que se sienten valorados y apoyados por su empresa son más propensos a estar motivados y ser productivos | Un estudio de la empresa Rand Corporation encontró que las empresas que ofrecen generosos beneficios a sus empleados, como permisos retribuidos, tienen una mayor productividad y una menor rotación de personal |
| Mejora de la imagen y la | Las empresas que ofrecen permisos retribuidos son percibidas como más atractivas y | Un estudio de la consultora Edelman encontró que el 80% de los consumidores tienen en cuenta la responsabilidad social |

| | | |
|---|--|--|
| reputación de la empresa | responsables por parte de los trabajadores y los clientes | corporativa de una empresa a la hora de tomar decisiones de compra |
| Reducción del absentismo laboral | Los permisos retribuidos pueden ayudar a reducir el absentismo laboral al permitir a los trabajadores recuperarse de enfermedades o lesiones sin tener que preocuparse por perder su salario | Un estudio de la Mutua Universal encontró que las empresas con políticas de permisos retribuidos generosas tienen un 10% menos de absentismo laboral que las empresas que no las ofrecen ²¹ |

Estos datos pueden cambiar según el tamaño de la empresa, el permiso solicitado o el tipo de industria en el que se desempeñe la empresa.

7. PERMISOS NO RETRIBUIDOS, EXCEDENCIAS, REDUCCION DE JORNADA

Los permisos no retribuidos son aquellos que autorizan al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo durante un tiempo determinado, sin derecho a percibir su salario. A diferencia de los permisos retribuidos, que están regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios colectivos, los permisos no retribuidos no tienen una regulación específica, sino que se conceden a discreción de la empresa o vienen recogidos en convenio.

Casos en los que se suelen solicitar este tipo de permiso no retribuido:

- **Motivos personales:** Para realizar gestiones personales, como trámites administrativos o médicos, o para atender asuntos familiares no urgentes.
- **Formación:** Para realizar cursos o estudios que no estén relacionados con el trabajo.
- **Viajes:** Para realizar viajes no relacionados con el trabajo.
- **Otras causas:** Para cualquier otra causa que no esté expresamente prohibida por la ley o por el convenio colectivo.

Para disfrutar se debe presentar una solicitud por escrito a la empresa, indicando duración, fecha de comienzo y el motivo que origina esta solicitud, justificarlo documentalmente y cumplir con los tiempos que establezca el convenio para su presentación.

²¹ Tabla de elaboración propia

Cuando se está disfrutando este tipo de permiso, se pierde el derecho a recibir salario, no se cotiza en la seguridad social y no computa para la antigüedad, vacaciones o pagos indemnizatorios.

7.1 TIPOS DE EXCEDENCIAS

Concepto

Una excedencia laboral²² es la suspensión temporal del contrato de trabajo a petición del trabajador por diferentes motivos, durante la cual este no tiene la obligación de trabajar para la empresa, pero conserva su derecho a reincorporarse al puesto de trabajo una vez finalizada la excedencia.

Tipos de excedencias

En España, existen diferentes tipos de excedencias reguladas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) art.46 y en los convenios colectivos de cada empresa. Las más comunes son:

- **7.1A Excedencia voluntaria:** La excedencia voluntaria permite al trabajador suspender su relación laboral con la empresa durante un período de tiempo determinado, sin causa justificada. La duración mínima de la excedencia voluntaria es de 4 meses y la máxima de 5 años, salvo en el caso de la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, que puede ampliarse hasta 3 años.
- **7.1B Excedencia forzosa:** La excedencia forzosa es aquella que el trabajador tiene derecho a solicitar en determinadas situaciones, como el cuidado directo e inmediato de familiares dependientes o la obtención de un puesto de trabajo público incompatible con el actual. La duración de la excedencia forzosa varía en función de la causa que la motiva.
- **7.1C Excedencia por cuidado de hijos:** La excedencia por cuidado de hijos permite al trabajador o a la trabajadora suspender su relación laboral con la empresa hasta que el hijo o hija cumpla los 3 años de edad.
- **7.1D Excedencia por violencia de género:** La excedencia por violencia de género permite a la víctima de violencia de género suspender su relación laboral

²² Artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, Excedencias

con la empresa durante un período de 1 mes, ampliable hasta 2 meses en caso de que la víctima acredite que necesita más tiempo para recuperarse o para organizar su vida personal.

Las excedencias permiten que podamos tener la posibilidad de volver al mismo puesto de trabajo o similar, facilitando nuestra reincorporación al mercado laboral y dando la opción de conciliar nuestra vida profesional y familiar sin el temor de quedarnos en situación de desempleo.

Requisitos para solicitar una excedencia

Los requisitos para solicitar una excedencia varían en función del tipo de excedencia que se solicite. Sin embargo, en general, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

- **Antigüedad en la empresa:** El trabajador debe haber prestado servicios en la empresa durante un tiempo mínimo, que suele ser de 1 año.
- **No haber disfrutado de otra excedencia en los últimos 3 años:** El trabajador no debe haber disfrutado de otra excedencia voluntaria en los últimos 3 años.
- **No estar sancionado:** El trabajador no debe estar cumpliendo una sanción disciplinaria.

Procedimiento para solicitar una excedencia

Para solicitar una excedencia, el trabajador deberá presentar una solicitud por escrito a la empresa, con la debida antelación y acompañando la documentación justificativa que acredite la causa de la excedencia, la fecha de inicio y la fecha de fin.

Efectos de la excedencia

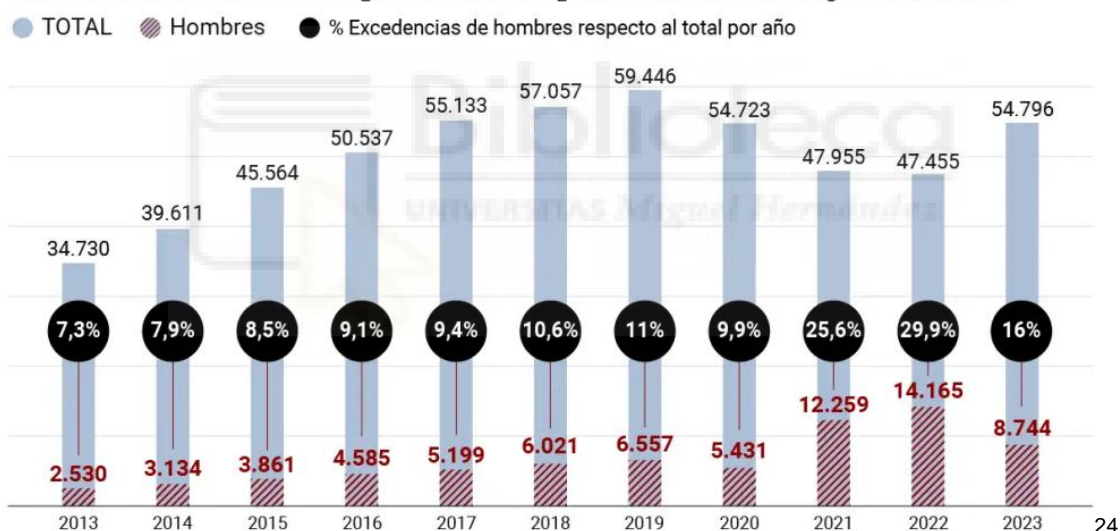
Durante la excedencia, el trabajador no tiene derecho a percibir su salario ni a ninguna otra prestación. No obstante, conserva su derecho a la cotización a la

Seguridad Social durante los dos primeros meses de la excedencia, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la normativa vigente²³.

Reincorporación: Al finalizar la excedencia, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a uno de categoría similar. La empresa no puede negarse a la reincorporación del trabajador si este ha cumplido con las condiciones de disfrute de la excedencia.

Convenio colectivo: Es importante tener en cuenta que los convenios colectivos pueden establecer condiciones más favorables para los trabajadores en relación con las excedencias. Por lo tanto, es recomendable consultar el convenio colectivo de la empresa para conocer los detalles específicos de cada tipo de excedencia

Excedencias solicitadas por hombres para cuidar a un hijo o familiar



²³ Navarro, B. Q. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. ("La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual") Cuadernos de relaciones laborales, 23(1), 095- 129.pp116

²⁴ Fuente de la tabla excedencias solicitadas por hombres: <https://www.20minutos.es/noticia/5213767/0/las-excedencias-por-cuidado-hijo-familiar-se-disparan-un-15-solo-un-ano-84-las-solicitan-las-mujeres/>

8. REDUCCION DE JORNADA

Una reducción de jornada²⁵ es una minoración del tiempo de trabajo: procede en los supuestos por atención a familiares dependientes, por cuidado de hijos menores de 12 años o, por nacimiento de hijos/as prematuros que requieran hospitalización.

8.1 Por atención de familiares o personas dependientes.

El artículo 37.6.ET, establece que este derecho se reserva a quienes precisen estar a cargo del cuidado directo de un pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada para cuidar a un familiar o personas discapacitadas puede suponer al menos, un tercio y, como máximo, la mitad de la jornada.

Las condiciones establecidas para ejercer derecho de reducción de jornada están relacionadas con las circunstancias familiares individuales de la persona necesitada: (edad avanzada, discapacidad, actividad no remunerada). Este derecho va acompañado de una reducción proporcional de la retribución, siendo los convenios colectivos los que podrán establecer mejoras retributivas en compensación de la reducción.

8.2 Por guarda legal de menores.

El art. 37.6. ET considera la opción de reducir la jornada laboral para cuidar a " menores de doce años o personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales que no realiza una actividad remunerada"²⁶. Por tanto, si se mantiene la necesidad de acogimiento continuado y permanente, el hijo o menor en acogimiento, o tutela con fines de adopción, que alcance los dieciocho años, no dará lugar a la extinción de la reducción de jornada.

Aunque a partir de los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción

²⁵ Artículo 47 del Estatuto de los trabajadores, Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

²⁶ Artículo 37.6. Estatuto de los trabajadores, Descanso semanal, fiestas y permisos

de jornada hasta que el causante cumpla 23 años: en *supuestos de padecimiento de cáncer u otra enfermedad grave* fuera diagnosticada antes de que el solicitante cumpliera la mayoría de edad y, se cumplieran todos los demás requisitos establecidos en el momento de la solicitud (con excepción de la edad). Además, si la persona puede acreditar un grado de discapacidad, anterior a los 23 años, igual o superior al 65 por ciento, el derecho a esta reducción se mantendrá hasta que cumpla 26 años

Este derecho se concede con una reducción proporcional de la compensación y puede suponer una reducción de al menos un octavo y como máximo la mitad de la jornada de trabajo. Los convenios colectivos pueden prever mejoras en las que la reducción del salario se compense o sólo o se aplique en una cuantía reducida.

En el caso de que dos o más trabajadores de una misma empresa adquieran este derecho de la misma entidad causal, el empresario podrá restringir el ejercicio simultáneo de la actividad de la empresa por causas justificadas respecto a las actividades de la empresa.

8.3 Por nacimiento de hijos/as prematuros o que requieran hospitalización.

La madre o el padre tendrán derecho a una reducción de jornada en estas circunstancias²⁷, según el recién añadido artículo 37.4. Bis.

Se prevé que esta reducción no dure más de dos horas y resulte en una reducción salarial proporcional. Según el art. 37. 6 E.T establece que corresponde al trabajador "*la concreción*" dentro de su horario habitual de trabajo y la elección del período de disfrute.

La jornada laboral reducida debe corresponder a los fines exigidos por la normativa y no debe permitirse para otros fines, como, trabajar para otra empresa o, atender un negocio particular. Como ejemplo aporto una sentencia del Tribunal Superior de Extremadura en la cual, una empresa comunica a un trabajador que tenía la reducción de jornada por guarda legal su despido disciplinario. En particular, como se establece en la carta de despido, el trabajador mantenía una reducción de jornada por cuidado de hijos a 30 horas semanales, después solicitó ampliación de reducción de jornada, igualmente por cuidado de hijos, a 20 horas por semana

²⁷ Artículo 37.5. Estatuto de los trabajadores, Descanso semanal, fiestas y permisos

9. POLITICAS DE CONCILIACIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS

Para poder disfrutar de estas políticas el trabajador puede solicitar una adaptación de la distribución de la jornada y duración de la misma, incluso poder realizar teletrabajo, siempre que sea algo lógico y razonable para la empresa y para el trabajador. No siempre se pueden implementar debido a diferentes situaciones como son el tamaño de la empresa, la situación económica y el propio entorno.

E3. Teniendo en cuenta las medidas que ofrece tu empresa para facilitar la conciliación familiar y laboral de vuestras y vuestros empleados, ¿cuáles de las siguientes crees que son más demandadas por hombres o mujeres?

Medidas de conciliación más demandadas por género



10. LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Existen diferentes posibilidades en la organización del tiempo de trabajo²⁹, algunas de estas son:

10.1 Horario flexible de entrada y/o salida: El horario flexible³⁰ se ha convertido en una modalidad de trabajo cada vez más popular, tanto para los trabajadores como para las empresas. Este tipo de horario permite a los empleados mayor

²⁸ g.1Tabla de medidas de conciliación: <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/la-conciliacion-familiar-empeora-en-espana-es-mas-dificil-equilibrar-la-vida-laboral-y-personal-que-hace-un-ano/>

²⁹ Artículo 34. Estatuto de los trabajadores, Jornada

³⁰ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo

autonomía sobre su tiempo de trabajo, lo que puede generar diversos beneficios tanto para ellos como para la organización.

10.2 Jornada intensiva viernes, temporada verano o en fechas específicas (Navidad, Semana Santa, periodo de los horarios escolares, cumpleaños...): La semana comprimida permite la flexibilidad en la distribución de las horas laborables semanales. Los trabajadores pueden trabajar más horas durante algunos días de la semana a cambio de una reducción de horas otros días (normalmente los viernes)

10.3 Vacaciones no remuneradas: Algunas empresas han incluido en sus convenios colectivos la posibilidad de que sus empleados puedan disfrutar de más días de vacaciones de los que les corresponden sin la necesidad de motivo alguno para no acudir a trabajar, pero eso sí, sin derecho a remuneración.

10.4 Guarderías: Se trata de una medida donde la empresa dispone de una guardería en el propio centro de trabajo, permitiendo a los empleados trabajar cerca del lugar donde se encuentran sus hijos pequeños, con la seguridad y la liberación de estrés que implica el saber que están bien atendidos sin la necesidad de contratar un servicio para ello. Esta medida favorece también a la empresa mejorando la puntualidad de los trabajadores.

10.5 Elección de turnos: Dar la posibilidad de seleccionar el turno más favorable o que solicite el trabajador, siempre consensuando con la empresa y sin que sea un perjuicio para esta.

10.6 Vacaciones flexibles: No solo poder elegir quincenas o meses completos, sino diferentes días y rangos que el trabajador decida.

10.7 Elegir días libres en situaciones concretas: Casos en el que se solicite por situaciones no esperadas o sobrevenidas, o simplemente por la decisión del empleado

- **Beneficios para el trabajador:** Mejora del equilibrio entre la vida laboral y personal, mayor flexibilidad y autonomía, reducción del estrés, mejora salud y bienestar, mejora conciliación familiar, aumenta la satisfacción laboral, permite atender situaciones imprevistas.

- **Beneficios para la empresa:** Mejora la productividad, reduce costes, mayor atracción y retención de talentos, mejor imagen de la empresa y el clima laboral,

11. LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Este año 2024 se han aplicado cambios en este aspecto que paso a explicar.

11.1 Reforma laboral:

La Ley 2/2024, de 21 de mayo, por la que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los progenitores y cuidadores y sobre la revocación de la Directiva 2010/13/UE, ha introducido importantes cambios en materia de flexibilidad laboral, entre los que destacan:

- **11.1A Mayor flexibilidad en la distribución de la jornada laboral:** Las empresas podrán establecer una jornada laboral flexible, permitiendo a los trabajadores distribuir su jornada laboral dentro de ciertos límites, como la posibilidad de realizar trabajo a turnos, establecer horarios flexibles o acumular horas para disfrutar de descansos más largos.
- **11.1B Teletrabajo:** Se ha ampliado el ámbito de aplicación del teletrabajo³¹, permitiendo que más empresas y trabajadores puedan beneficiarse de esta modalidad. Además, se han establecido nuevas condiciones para el teletrabajo, como la obligación de las empresas de regular las condiciones de trabajo a distancia en un acuerdo colectivo o en un acuerdo individual por escrito.
- **11.1C Videoconferencia:** Gracias a la digitalización se pueden realizar reuniones, conferencias o charlas sin tener que desplazarse físicamente del lugar del trabajo sea en la oficina o en el domicilio, ahorrando así

³¹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Capítulo II El acuerdo de trabajo a distancia Sección 1.^a Voluntariedad del trabajo a distancia

tiempo, los gastos del transporte y pudiendo aprovechar mejor las horas laborales.

- **11.1D Formación Online:** Los cursos de formación realizados de manera online, permiten una mejor organización y posibilidad de que desde diferentes sucursales o centros de trabajo realicen el mismo sin tener que reunirse en un lugar común gracias a las herramientas telemáticas.

12. JORNADA LABORAL

Durante muchos años se ha mantenido la jornada de 40 horas semanales como indicaba el estatuto de los trabajadores.

Este 2024 está en un proceso de transición hacia una jornada laboral más corta. La nueva normativa establece una reducción progresiva de las horas trabajadas por semana, de las 40 actuales a **37,5 horas semanales** a partir del 1 de enero de 2025 o lo largo de ese año, según el acuerdo el acuerdo de gobierno entre el partido Sumar y el PSOE.

- **Jornada laboral de 38,5 horas:** Durante el año 2024, la jornada laboral máxima se reducirá a **38,5 horas semanales**. Esto significa que, de media, los trabajadores tendrán 30 minutos menos de trabajo al día, o una hora menos al día si su jornada es partida.
- **Implementación progresiva:** La nueva jornada laboral se implementará de forma progresiva, dando tiempo a las empresas para adaptarse al cambio. Se espera que la negociación entre el gobierno, los sindicatos y las asociaciones empresariales determine cómo se aplicará la reducción en cada sector y empresa.
- **Posibilidad de una jornada de 38,5 horas como prueba:** El Gobierno ha planteado la posibilidad de aplicar la jornada de 38,5 horas como prueba piloto durante el año 2024. Esto aún no está confirmado, pero podría ser una forma de evaluar el impacto de la reducción de la jornada laboral antes de su implementación completa en 2025

El convenio o el contrato siempre pueden establecer una jornada más corta.

Los datos que aporta el INE sobre las horas medias efectivas trabajadas³² para el año 2023 por sexo es:

| | |
|--|------|
| Total | |
| Hombres | 38,3 |
| Mujeres | 33,7 |
| Trabajador por cuenta propia (Autónomo) | |
| Hombres | 44,2 |
| Mujeres | 39,1 |
| Empleador | |
| Hombres | 46,3 |
| Mujeres | 42,1 |
| Empresario sin asalariados o trabajador independiente | |
| Hombres | 43,4 |
| Mujeres | 38,4 |
| Asalariados | |
| Hombres | 37,1 |
| Mujeres | 33,1 |
| Asalariado sector público | |
| Hombres | 35,7 |
| Mujeres | 34,0 |
| Asalariado sector privado | |
| Hombres | 37,3 |
| Mujeres | 32,8 |

13. ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN

Además de las medidas anteriores, están cobrando impulso otras estrategias de conciliación de la vida laboral y familiar. Como sigue:

13.1 Smart working: Es una visión de la oficina que abraza la tecnología y la libertad de movimiento. Una filosofía que se adapta a quienes valoran la independencia y la flexibilidad, ya sea que tengan responsabilidades familiares o que adopten un estilo de vida nómada digital.

13.2 Políticas de desconexión: Aunque todos los empleados, especialmente quienes teletrabajan, tienen la libertad de establecer sus propios horarios, hemos comprobado que la implementación de desconexiones programadas reduce significativamente los niveles de estrés.

Todo esto viene especificado en la ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, en su Artículo 88. “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral³³”:

³² Tabla horas medias: Instituto nacional de estadística. www.ine.es

³³ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

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

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

Con este artículo conseguimos que el hecho de tener cerca o a mano nuestro puesto de trabajo, no nos obligue a realizar tareas fuera de nuestro horario laboral o de estar siempre disponible para recibir llamadas, emails o videoconferencias, ya que eso entorpecería nuestra calidad de vida personal y familiar.

Al permitir desconectar en distintos momentos del día, fines de semana o en espacios específicos, las empresas fomentan un equilibrio entre vida laboral y personal, mejorando así el bienestar y la productividad de sus empleados. Este enfoque flexible abre un abanico de posibilidades para innovar en la gestión del tiempo y hacer del trabajo una experiencia más integrada en nuestras vidas.

Algunas conclusiones clave sobre este artículo son:

Priorizar el tiempo de descanso: Este tiempo deber ser respetado ya que es un derecho fundamental, el estar siempre conectado afecta negativamente a la salud ya sea física o mental.

Proteger la vida personal: Evitar que nuestro tiempo libre sea invadido por nuestro trabajo y así poder disfrutarlo de la manera que deseemos sin vernos influenciados por la necesidad de estar conectados o disponibles.

Evitar el burnout o desgaste profesional: Desconectar permite evitar el estrés laboral crónico

Trabajadores descansados: Esto conlleva una mejora en la productividad a largo plazo dado que una persona con buena salud mental y descansada pueden ser más eficientes o creativas en su labor.

14. EL TELETRABAJO

La normativa sobre teletrabajo en España se basa en dos pilares fundamentales:

14.1. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de medidas sociales en materia de empleo y protección social extraordinarias por causa de fuerza mayor derivada de la pandemia por COVID-19: Este Real Decreto-ley, aunque ya no está en vigor, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo durante la pandemia de COVID-19.

14.2. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia: Esta ley regula el carácter voluntario del teletrabajo para ambas partes, empresa y trabajador, y establece los requisitos mínimos que debe cumplir el acuerdo de teletrabajo, como la distribución de la jornada, los medios técnicos, la formación y la prevención de riesgos laborales.

- **Carácter voluntario:** El teletrabajo debe ser acordado libremente entre la empresa y el trabajador.
- **Acuerdo de teletrabajo:** Debe formalizarse por escrito³⁴ y recoger aspectos como la distribución de la jornada, los medios técnicos, la formación y la prevención de riesgos laborales.
- **Derechos de los trabajadores en teletrabajo:** Los trabajadores en teletrabajo tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales,

³⁴ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia

incluyendo el derecho a la desconexión digital³⁵, la formación y la prevención de riesgos laborales.

- **Obligaciones de las empresas:** Las empresas deben proporcionar a los trabajadores en teletrabajo los medios técnicos³⁶ y la formación necesarios para desarrollar su trabajo correctamente, así como compensar los gastos.
- **Prevención de riesgos laborales:** Las empresas deben adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos laborales³⁷ derivados del teletrabajo

14.3 Tabla de ventajas e inconvenientes del teletrabajo para la empresa

| Empresa | |
|---|--|
| VENTAJAS | DESVENTAJAS |
| Reducir costes: <ul style="list-style-type: none"> • Transporte, como el posible plus distancia • Gastos de oficina • Gasto energético | Adaptar espacios y costes de implantación (no todo el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador). |
| Ahorro en espacios. | Necesidad de formación. |
| Reducción del absentismo. | Pérdida de la supervisión directa. |
| Aumento de la productividad. | Gasto tecnológico. |
| Contribuir a la potenciación de la tecnología. | Coste de control (Software). |
| Retención del talento sin importar en qué punto del mundo esté. | Seguridad informática. |
| Reducción de la siniestralidad, conflictividad y accidentes laborales. | Dificultad para medir la evolución del trabajador. |
| Comunicación con el empleado. | Se reduce la identificación con la empresa. |
| Posibilidad de acceder a diferentes profesionales que trabajan para otras organizaciones. | Problemas con la política de protección de datos.³⁸ |

³⁵ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Artículo 18. Derecho a la desconexión digital

³⁶ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas

³⁷ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia

³⁸ Tabla elaboración propia, información extraída de GARCIA DELGADO J.L. « La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes». *Revista de derecho de la seguridad social*, nº 25, 2000, pág 263-265.

14.4 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo para el trabajador

| Trabajador | |
|---|---|
| VENTAJAS | DESVENTAJAS |
| Ahorro tiempo y dinero | Mayor número de distracciones |
| Mayor flexibilidad y conciliación laboral | Necesidad de autodisciplina |
| Menor contaminación ambiental | Pérdida de la supervisión directa. |
| Menor estrés | Control del rendimiento |
| Menos posibilidad de accidentes | Desvinculación de la empresa |
| Menos cantidad conflictos | Desconexión digital y horarios |
| Retención del talento | Aislamiento social³⁹ |

15. BENEFICIOS DE IMPLANTAR POLITICAS DE CONCILIACIÓN

La aplicación de estas políticas de conciliación laboral proporciona a las empresas ventajas y beneficios en sus operaciones, sin embargo, en ocasiones es difícil prever los beneficios intangibles a corto y medio plazo, que son los de mayor impacto.

Estas políticas tienen como objetivo mejorar el ambiente y la motivación de los empleados, promover un ambiente de trabajo más agradable, más compromiso, motivación e inclusión de los empleados. La aplicación de las políticas de conciliación trae consigo una larga lista de beneficios. Se destacan las siguientes

- **Aumento de la productividad, mejor clima y motivación**
- **Reducen el absentismo laboral.**
- **Reduce el estrés**

³⁹ Tabla elaboración propia con información extraída de GARCIA DELGADO J.L. « La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes». *Revista de derecho de la seguridad social*, nº 25, 2000, pág 263-265

16. CONCLUSIONES

La irrupción de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, sumada a la creciente demanda de flexibilidad y conciliación laboral, ha propiciado un entorno idóneo para el florecimiento del teletrabajo.

Esta revolución ha transformado radicalmente la manera en que concebimos las organizaciones. Desde la comunicación (mensajería instantánea, videollamadas, aplicaciones colaborativas), hasta las formas de trabajo (acceso remoto a datos, herramientas en línea, nube) y la organización laboral (horarios flexibles, entornos de trabajo personalizados), todo ha cambiado. Como resultado, el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral cada vez más habitual.

Los profesionales actuales demandan entornos laborales que combinen remuneraciones competitivas con medidas de conciliación efectivas. La modalidad del teletrabajo, por sus beneficios para la conciliación familiar y laboral, se ha convertido en una opción cada vez más solicitada por los empleados. Los principales obstáculos para conciliar la vida laboral y familiar suelen ser los largos desplazamientos, las responsabilidades personales, las cargas familiares y los horarios rígidos. El teletrabajo emerge como una solución prometedora, ya que reduce significativamente estos impedimentos. Además de permitir trabajar desde casa, el teletrabajo ofrece diversas modalidades (telecentros, coworking) que se adaptan a las necesidades individuales de cada trabajador. Su implementación no solo mejora la conciliación, sino que también aumenta la eficiencia y la autonomía de los empleados. Si bien el teletrabajo ofrece numerosas ventajas para la conciliación laboral, es importante reconocer que también presenta ciertos desafíos, como el aislamiento social, dificultades para adaptarse al nuevo entorno de trabajo y problemas para desconectar. Por ello, es fundamental que el teletrabajo se ofrezca como una opción voluntaria para los empleados, evitando así posibles consecuencias negativas para su bienestar psicosocial. Esta investigación, si bien aporta valiosas conclusiones, no agota el tema. Para profundizar en las oportunidades que ofrece el teletrabajo en la conciliación laboral y familiar, sería necesario realizar estudios más detallados. Una encuesta a distintos sectores podría revelar en cuáles es más

factible implementar el teletrabajo y en qué situaciones resulta más beneficioso para conciliar la vida personal y profesional. Creo que el futuro del trabajo reside en la combinación de teletrabajo y trabajo presencial. Esta modalidad híbrida permite aprovechar las ventajas de ambas opciones, como la flexibilidad y la conciliación del teletrabajo, y el contacto directo y la colaboración del trabajo en equipo.

A nivel personal como trabajador del departamento de recursos humanos que ha realizado ambos tipos de labor, presencial y teletrabajo, siempre pediría a la empresa tener esa posibilidad de elección. En mi caso particular siempre prefiero el teletrabajo ya que me permite un mayor nivel de organización y desempeño, ya que soy capaz de distribuir mi tiempo de una mejor manera, siendo más eficaz y eficiente en la realización del mismo, esto siempre en el caso de que tenga el conocimiento completo o suficiente para la realización de las tareas, por eso digo que siempre se ha de tener la opción de ir a una oficina presencial con más compañeros, supervisores o jefes, para en el caso de tener alguna duda o necesidad de confirmación poder cotejarlo y así tomar las decisiones apropiadas y acordes a lo que solicita la empresa, ya que por ti mismo puedes tener una idea equivocada pensando que es la correcta y el reunirte con más gente que comparta tu misma labor te puede dar ideas o puntos de vista en los que no hayas pensado.

Al inicio de mi labor como técnico de recursos humanos debía ir siempre a la oficina con un horario estipulado con jornada partida algo poco lógico desde mi punto de vista, (ya que las tardes no eran lo suficientemente productivas) y en el caso de no ser así, ya sea por llegar unos minutos después de la hora estipulada o tener que salir antes por motivos personales, siempre tienes que dar una explicación o recibir algún tipo de comentario por parte de los superiores a lo que tienes que justificarte como es lógico ya que debes cumplir con lo que te solicitan en tu trabajo y el acudir físicamente a la oficina es parte del mismo.

Con la llegada del Covid-19 esto cambio drásticamente ya que no nos permitían salir de casa y en mi caso particular tuve que trasladar el equipo de trabajo que tenía en la oficina a mi propio hogar y seguir realizando mis tareas en formato teletrabajo pero de manera obligatoria, gracias a esta situación se probó que podía sacar todo el trabajo y más de lo que tenía habitualmente

dada la especial situación de la pandemia que nos obligó a practicar los ERTES, algo que nunca había practicado ni tenía conocimiento cierto de cómo realizarlo, ya que era una situación especial, con más de cuatrocientos trabajadores bajo mi responsabilidad tuve que estudiar todo a detalle, preguntar, llamar a compañeros, a la Tesorería de la Seguridad Social, a la Inspección de Trabajo y sacar todo adelante por mí mismo, resulto ser bastante complejo y tedioso pero toda la aplicación de los ERTES en los trabajadores a mi cargo salió de manera exitosa ya que todos cobraron como debían, no hubo que hacer devoluciones por cobros indebidos y supere la mayor dificultad en mi experiencia laboral, en estos momentos he de reconocer que es cuando más eché de menos el poder reunirme con mis compañeros para compartir dudas y situaciones específicas, pero lo hicimos todo de manera digital (videoconferencias, emails, chats de grupo) y únicamente nos reunimos una vez de manera presencial para intentar aclarar la mayor parte de dudas y recibir unas directrices claras. Esta situación duro unos meses y me acostumbre a realizar el trabajo en casa, no tener que conducir de buena mañana, ahorrando bastante dinero en combustible del vehículo, evitando atascos y las pérdidas de tiempo que esto conlleva, que a su vez tienes que explicar al llegar a la oficina y pudiendo dormir un poquito más de tiempo, también la posibilidad de desayunar en tu casa, hacer uso de tu propio aseo y al finalizar tu jornada ya estar en tu domicilio a todo esto le sumaba la posibilidad de distribuirme mi jornada de la manera que yo eligiera siempre que el trabajo estuviera realizado al finalizar el día y dentro de los plazos que te permite la Tesorería de la Seguridad Social ya que si no es así pueden haber sanciones para la empresa y eso nunca me ha ocurrido. Lo que fue una situación complicada para todos por el COVID, me abrió una ventana para plantearme la posibilidad de solicitar a la empresa una vez finalice la pandemia poder ser un teletrabajador.

Pasada la pandemia mundial solicite a mi empresa realizar teletrabajo y acudir a la empresa cuando les resulte necesario a ellos o a mi (reuniones, formaciones, charlas de equipo, redistribución del trabajo) algo que se me denegó de inicio sin ningún motivo más que “hay que venir a la oficina como todos”, no lo entendí, me causo un gran bajón en mi moral, cuando acudía a la oficina no tenía mucho interés y lo hacía de mala gana, al no tener una

justificación clara sobre mi petición. Por eso pasado un pequeño lapso de tiempo pase a explicar que después de haber demostrado durante meses que con la mayor cantidad de trabajo que nunca habíamos tenido en la empresa por los ERTES, ante una situación nueva que nunca habíamos practicado antes, sin ningún error por mi parte al respecto de la aplicación de la normativa y tramites, habiendo estado siempre dispuesto durante mi jornada en casa para cualquier llamada o email y siendo un trabajo que puedo realizar desde casa, ya que no es necesaria mi presencialidad en la oficina para hacer ningún aspecto del trabajo ya que todo es digital, volví a solicitar la posibilidad de teletrabajo dando la opción de que ante cualquier error en mi labor me comprometía a volver a la oficina al día siguiente y esta vez se me concedió, únicamente tenía que acudir una vez por semana, esto me subió la moral, me sentí valorado por la empresa ya que creían en mí y mi compromiso con la misma aumento de manera exponencial.

Lo que quiero decir con mi conclusión vivida en mis propias carnes en resumen es, siempre que una empresa valore el trabajo que se realiza y escuche lo que el trabajador solicita va a hacer que este se comprometa. He tenido la posibilidad de salir a otros puestos con un mayor salario y no lo he hecho porque ellos han creído en mí y me han permitido vivir mi trabajo como lo he pedido y querido, a otros compañeros no les gusta el teletrabajo y acuden a la oficina cada día porque así salen del domicilio y apartan el trabajo de la vida doméstica, esto va en cada uno.

Lo mejor sería tener la posibilidad de elección entre teletrabajo, mixto o presencial, siempre que se pueda realizar así.

La imposición de un puesto u otro solo conlleva frustración, enfado y un peor desempeño de la labor. Escuchar al trabajador es la mejor opción para que realice su trabajo y se sienta realizado.

Viendo la evolución en la normativa, las mejoras en muchos aspectos, el interés de la gente en disfrutar más su vida particular, tengo la seguridad de que esto va a ir avanzando en muchos aspectos, mejora en las jornadas, horarios, permisos, vacaciones, aunque esto no depende íntegramente de los trabajadores asalariados, ya que la política es quien aprueba estas normas, aunque sería extraño que redujeran o retrocedieran en lo ya conseguido a lo largo del tiempo.

17. BIBLIOGRAFIA

17.1 AUTORES

- Aguilera Izquierdo, R. y Cristóbal Roncero, R., "Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y su desarrollo normativo", Tribuna Social, núm. 134, 2002
- Bustelo Ruesta, M., & Lombardo, E. Los 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. 2006
- Carraza Estévez, I. Llano García, E. Lueje Espina, J.L. Martín García, T. Mogollón Ayuso, L. Moreno Llana, M, P. Moreno Llana, M, A. Ruiz Fernández M, I. Valdeón Menéndez, E. *Breve diccionario coeducativo*. Consejería educación y ciencia, Dirección general de políticas educativas y ordenación académica, 2008, pp. 10
- Cristóbal Roncero, M.R. La conciliación de la vida familiar y profesional en la Unión Europea. Universidad Complutense de Madrid. 22 de marzo de 2024
- De Val Tena, Á. L. *La política de empleo en la Unión Europea: De la Estrategia de Lisboa a la Estrategia "Europa 2020"*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, 2010, pág. 99-129.
- Durán Bernardino, M. El teletrabajo ¿Una herramienta eficiente de conciliación de la vida laboral, familiar y personal? Transforma e-WORK, 10 mayo 2021
- Fernández, M. C. S. La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (30), 2014, pág 163-198.
- García Delgado J.L. « La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes». *Revista de derecho de la seguridad social*, nº 25, 2000, pág 263-265
- Izquierdo, R. A. "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres." (Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, número especial, 69, 2007
- Munera, I. El teletrabajo, una opción solo para unos pocos. El País, 17 de abril de 2017
- NAVARRO, B. Q. (2005). "La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual." ("La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico

actual”) (“Beatriz Quintanilla Navarro”) Cuadernos de relaciones laborales, 23(1), 095-129

- Ramos Ramos. P. Ley de conciliación de la vida familiar y laboral (2ª Ed.). Editorial ICB 2012

17.2 LEGISLACIÓN

- Artículo 37.3 ET descanso semanal, fiestas y permisos:
- Artículo 37.6 ET Descanso semanal, fiestas y permisos:
- Artículo 14, Constitución Española, Capítulo Segundo. Derechos y libertades:
- Artículo 39, Constitución Española, Capítulo tercero. De los principios rectores de la política social y económica.
- Artículo 37.4. Bis del Estatuto de los trabajadores, Descanso semanal, fiestas y permisos
- Constitución española de 29 de diciembre de 1978:
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea firmada en el año 2000, en su artículo 33
- Convenio OIT 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- Directiva 86/378/CEE, del Consejo de 24 de julio de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social
- Directiva 86/613/CEE, del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad
- Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)
- Directiva 93/104/CEE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo:
- Directiva 96/34/CEE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES:
- Directiva 97/81/CEE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unice, el Ceep y la Ces:
- Directiva 99/70/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada:
- Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la

trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE

- Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Directiva europea 1158/2019 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo
- Estatuto de los trabajadores, artículo 48 E.T Suspensión con reserva de puesto de trabajo
- Estatuto de los trabajadores, artículo 46, excedencias
- Estatuto de los trabajadores, artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
- Ley 2/2024, de 21 de mayo, por la que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de los progenitores y cuidadores y sobre la revocación de la Directiva
- Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
- Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres
- Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado:
- Plan Concilia
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia
- Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 de marzo
- 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
- XIV Convenio de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, artículo 39. Suspensión del contrato de trabajo y otras situaciones relacionadas con los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, Permiso retribuido 8 semanas

17.3 WEBGRAFÍA

- Permisos retribuidos y sus tipos: <https://www.stelorder.com/blog/permiso-retribuido/#:~:text=El%20permiso%20o%20licencia%20retribuida,convenio%20colectivo%20de%20cada%20empresa>
- Web del Sindicato de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza del País Valencia - Intersindical Valenciana mejora de la salud mental y física de los trabajadores. Cuadro beneficios permisos: https://www.uv.es/stepviv/permisos-lic-exced/Taula_Permisos-Llicencies-Excedencies.pdf
- INE actividad, ocupación, paro, encuesta de población activa, mayor conciliación de la vida laboral y familiar: https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?type=pcaxis&path=/t22/e308/meto_05/modulo/base_2011/2018/&file=pcaxis&L=0
- RAND, análisis objetivo y soluciones efectivas, aumento de la productividad y la motivación de los trabajadores: <https://www.rand.org/jobs/benefits.html>
- Edelman, mejora de la imagen y la reputación de la empresa: <https://www.edelman.com/about-us/citizenship>
- Mutua Universal, reducción del absentismo laboral: <https://trabajosaludable.mutuauniversal.net/es/portada/>
- Ministerio Igualdad, instituto de la mujer, conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la red die e impacto de la Covid-19, Formación Online: https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/Corresponsabilidad_Conciliacion_RedDIE.pdf
- Europa Press Sociedad del 14 de marzo de 2023, conciliación laboral y familiar: ¿cuáles son las condiciones en España? https://www.google.com/imgres?q=tabla%20europea%20mejor%20conciliacion%20familiar&imgurl=https%3A%2F%2Fimg.europapress.es%2Ffotoweb%2Ffotonoticia_20160313200637_1200.jpg&imgrefurl=https%3A%2F%2Fwww.europapress.es%2Fsociedad%2Fnoticia-conciliacion-laboral-familiar-cuales-son-condiciones-espana-20160313200637.html&docid=Fc2iO4ozwTf98M&tbnid=WLbw0VtHbSyfDM&vet=12ahUKEwiXq9yb96iHAXWkUaQEHfiwD2kQM3oECGcQAA..i&w=1200&h=870&hcb=2&ved=2ahUKEwiXq9yb96iHAXWkUaQEHfiwD2kQM3oECGcQAA#imgrc=8djbCKugeBX4ZM&imgdii=zQpGx2zFyPsu8M

- Periódico 20 minutos del 30 de enero de 2024, autora Elena Omedes, tabla excedencias solicitadas por hombres: <https://www.20minutos.es/noticia/5213767/0/las-excedencias-por-cuidado-hijo-familiar-se-disparan-un-15-solo-un-ano-84-las-solicitan-las-mujeres/>
- Periódico Huffingtonpost del 23 de marzo de 2024, autora Fernanda Lencina, la conciliación familiar empeora en España: es más difícil equilibrar la vida laboral y personal que hace un año, tabla de medidas de conciliaciones más solicitadas: <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/la-conciliacion-familiar-empeora-en-espana-es-mas-dificil-equilibrar-la-vida-laboral-y-personal-que-hace-un-ano/>
- INE, Instituto nacional de estadística, Número medio de horas efectivas trabajadas por los ocupados que han trabajado según situación profesional y periodo: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11175#_tabs-tabla
- Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad. REGCON. <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm>
- Real Academia española. *Conciliación de la vida laboral y familiar*: <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>
- BOE, Boletín oficial del estado: <https://www.boe.es/>
- OIT, Organización Internacional del trabajo: <https://www.ilo.org/es>
- Estatuto de los trabajadores: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-139
- Constitución española: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Revista de la seguridad social: <https://revista.seg-social.es/>
- Comunicación de la Comisión “Un equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar”: <https://observatoriopoblacion.aragon.es/wp-content/uploads/2019/09/Agenda-Poblaci%C3%B3n-2030-La-Rioja.pdf>