

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA FAMILIAR: UN ANÁLISIS DE LA NO DISCRIMINACIÓN, LA CORRESPONSABILIDAD Y LA FLEXIBILIDAD COMO ELEMENTOS PARA LA IGUALDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158 Y EN SU TRASPOSICIÓN AL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

Reconciliation between professional and family life: an analysis of non-discrimination, shared responsibility, and flexibility as elements for labor equality for women in Directive (EU) 2019/1158 and its transposition into Spanish law

ELENA GARCÍA TESTAL

Universitat de València, España

RESUMEN

La Directiva (UE) 2019/1158, 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 cuidadores, es una norma con la finalidad de promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello impulsa dos elementos esenciales en el ejercicio de los derechos de conciliación: la corresponsabilidad y el ejercicio flexible de los tiempos de trabajo. La transposición de la Directiva al derecho interno insta la modificación de las normas laborales internas, incrementándose la protección de las personas trabajadoras en clave de corresponsabilidad en el cuidado y de igualdad y no discriminación laboral.

Palabras clave: Igualdad y no discriminación por razón de sexo y de género; conciliación de la vida laboral y familiar, corresponsabilidad; Directiva (EU) 2019/1158.

* **Correspondencia a:** Elena García Testal. Universitat de València (España). – elena.garcia@uv.es – <https://orcid.org/0000-0003-3069-0631>

Cómo citar: García Testal, Elena (2024). «Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su transposición al ordenamiento español»; *Lan Harremanak*, 51, 151-178. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26323>).

Recibido: 15 mayo, 2024; aceptado: 16 junio, 2024.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

ABSTRACT

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of June 20, 2019, regarding the reconciliation of family and professional life of parents and caregivers, is a regulation aimed at promoting effective equality between women and men. To achieve this, it promotes two essential elements in the exercise of reconciliation rights: shared responsibility and flexible working arrangements. The transposition of the Directive into domestic law calls for the modification of internal labor regulations, increasing the protection of workers in terms of shared responsibility in caregiving and workplace equality and non-discrimination.

Keywords: Equality and non-discrimination based on sex and gender; reconciliation of work and family life, shared responsibility; Directive (EU) 2019/1158.

1. Introducción

La aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158, 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, el 20 de junio de 2019, y la encomienda de transposición por los Estados miembros —a más tardar el 2 de agosto de 2022— es el punto de partida para que España entendiese la necesidad de incorporar modificaciones a su sistema de conciliación y atención a cuidadores y progenitores, no culminadas con las reformas legislativas llevadas a cabo a partir del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Pese a que la Directiva (UE) 2019/1158 proporciona un enfoque más amplio que su predecesora (la Directiva 2010/18), no estamos ante una norma unitaria de todos los derechos de conciliación o atención a las responsabilidades de cuidado. Atendiendo a la vinculación del embarazo y la maternidad biológica con la salud, se mantiene la vigencia de la 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, en cuanto a la licencia de maternidad, así como los aspectos de seguridad y salud, que no quedan sustituidos por la Directiva de 2019. Con respecto al permiso de maternidad, el artículo 8 de la Directiva 92/85/CEE encomienda a los Estados miembros la adopción de las medidas necesarias para que las trabajadoras disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, así como que se debe incluir un período obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto.

La Directiva (UE) 2019/1158 no responde de forma absoluta a las expectativas generadas y el texto de los considerandos va más allá que el de la propia norma (Ballester Pastor, 2019: 1110), pero puede efectuarse una valoración positiva en relación con las siguientes cuestiones.

En primer lugar, la valoración positiva deriva del avance que puede suponer al nivelar las divergencias que existen entre los diferentes Estados miembros (López Álvarez, 2022: 66).

En segundo lugar, se diseñan por primera vez políticas y atención a necesidades de conciliación más allá del cuidado de hijos e hijas, incluyéndose a otros familiares (ascendientes, dependientes, enfermos), estableciéndose derechos de conciliación para progenitores y cuidadores.

En tercer lugar, la Directiva contempla derechos de conciliación que no suponen la ausencia de la persona trabajadora del lugar de trabajo, como alternativa a los derechos de ausencia más clásicos (López Álvarez, 2022: 68).

Ahora bien, debe también tomarse en consideración la necesidad de reequilibrar la perspectiva de igualdad de oportunidades respecto a la igualdad de género en el trabajo: dado que nos encontramos ante situaciones distintas entre mujeres y hombres, tanto por el hecho biológico de la maternidad como por la situación de desigualdad laboral (menores tasas de empleo y brecha salarial) las decisiones y políticas neutras generarán efectos indeseables de aumento de la desigualdad (Escobedo, 2022: 617). La doble responsabilidad derivada de la asunción de roles familiares de cuidado y de la realización de una prestación laboral de servicios está en el origen de posiciones laborales no igualitarias que requieren acciones positivas que se constituyan en garantía de unas relaciones familiares y laborales más igualitarias y no de políticas neutras que finalmente acrecientan la desigualdad. En este sentido las normas europeas han considerado el impulso a la necesidad de eliminar cualquier discriminación, desventaja, trato desfavorable o merma laboral que afecte laboralmente a quienes además se ocupan de las tareas de cuidado de hijos e hijas, familiares y personas dependientes.

Por último, también será preciso preguntarse sobre si las normas laborales están llamadas o pueden colaborar a resolver esta desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, no sólo protegiendo frente a decisiones empresariales discriminatorias en el trabajo, sino también contribuyendo a un ejercicio de los derechos laborales de conciliación más igualitarios.

De acuerdo con estas premisas se aborda, en primer lugar, si existe y cuáles son los perfiles del derecho a no ser discriminado por el ejercicio de los derechos de conciliación, desde la perspectiva de las normas europeas y su trasposición a las normas internas. A continuación, se aborda la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación como garantía de la igualdad de las personas trabajadoras en el acceso al trabajo. Para finalizar se plantea la flexibilidad laboral como alternativa a los clásicos derechos de ausencia de las personas trabajadoras por razones de conciliación, que según se constata han perjudicado el adecuado desarrollo profesional de las mujeres. En definitiva, mediante este estudio se trata de plantear la importancia del derecho a la igualdad laboral y la no

discriminación para las personas trabajadoras en el ejercicio de los derechos de conciliación.

2. El derecho a no ser discriminado por el ejercicio de los derechos de conciliación entre la vida familiar y laboral

2.1. No discriminación por ejercicio de los derechos de conciliación en el derecho de la Unión Europea

Tanto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (artículo 153.1.i) como el Tratado de la Unión Europea (artículo 3.3.2) encomiendan a la Unión el apoyo a los Estados miembros en el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, respecto a las oportunidades en el mercado laboral y en el trato en el trabajo y establecen el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres como principio fundamental.

Por su parte, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, incluye en su artículo 33 la conciliación entre la vida laboral y familiar en conexión con la garantía de la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social reconociendo el derecho de toda persona «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 niño». De acuerdo con ello, en la Carta de Derechos Fundamentales el contenido del derecho de conciliación es triple: la protección contra el despido relacionado causalmente con la maternidad, el derecho a un permiso pagado por maternidad y el de un permiso parental relacionado con el nacimiento o la adopción de menores.

Ciertamente cuando la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea se refiere a la igualdad por razón de género o a la no discriminación no incluye de forma específica el derecho a la conciliación entre la vida laboral y familiar. El artículo 21 de la Carta, relativo a la «No discriminación» prohíbe toda discriminación y enumera las discriminaciones prohibidas «por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual» y también «prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados».

Por su parte, el artículo 23 de la Carta, relativo a la «Igualdad entre hombres y mujeres», garantiza ésta en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. En este contexto también reconoce que el principio

de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado. Precisamente atendiendo al contenido de la Carta de Derechos Fundamentales se ha afirmado que existe en ella un derecho fundamental de todas las personas a la conciliación entre la vida laboral y familiar (Cairós Barreto, 2024: 374)

Como no podía ser de otro modo, en la Directiva (UE) 2019/1158, las manifestaciones relativas al derecho de las personas a no ser discriminadas por el ejercicio de los derechos de conciliación entre la vida familiar y laboral están presentes a lo largo del texto, especialmente en los considerandos. Al igual que sus antecesoras, la Directiva continúa fundando el establecimiento de medidas de protección de las personas trabajadoras y sus derechos de conciliación en la consecución de la igualdad de género entre mujeres y hombres, la promoción de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el reparto igualitario de las responsabilidades por el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salario.

En efecto, las anteriores premisas están presentes desde los primeros considerandos de la Directiva (UE) 2019/1158, comenzando por el recuerdo a la vinculación de la Unión Europea con el principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo (contenida considerando 1), como principio fundamental de la Unión (considerando 2), hasta el reconocimiento más intenso de vinculación entre las políticas de conciliación y la igualdad de género cuando en el Considerando 6 establece que

las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población.

De forma que para la Unión el diseño de las políticas de conciliación no puede efectuarse sin tomar en consideración la igualdad de género: facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación para ambos progenitores contribuye a lograr los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres, tanto en lo referido a las oportunidades del mercado laboral, la igualdad de trato en el trabajo y el fomento del nivel de empleo en la Unión (considerando 16).

Aunque la Directiva (UE) 2019/1158 no incluye una declaración expresa del principio de igualdad (Maneiro Vázquez, 2023:52), el artículo 11, bajo la denominación Discriminación, prescribe la obligación de los Estados miembros de adoptar las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado del permiso de paterni-

dad (regulado en el artículo 4 de la Directiva), del permiso parental (contenido en el artículo 5 Directiva), del permiso para cuidadores (al que se refiere el artículo 6 de la Directiva) o el tiempo de ausencia del trabajo por fuerza mayor (previsto en el artículo 7), o por haber ejercido los derechos de trabajo flexible del artículo 9 de la norma europea.

Es difícil efectuar una comprensión de este precepto.

En principio el encabezado del artículo 11 de la Directiva parece más ambicioso que el propio contenido del artículo: la «Discriminación» anunciada se traslada al texto únicamente como prohibición de un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado de permisos de conciliación (Maneiro Vázquez, 2023:165)

El contraste entre el encabezado y el contenido del artículo 11 de la Directiva conduce a la doctrina científica a una valoración negativa. En este sentido se afirma que el artículo 11 lo que contiene es, exclusivamente, una garantía de efectividad de los derechos y no una prohibición de discriminación (Ballester Pastor, 2019: 1113), así como que el limitado alcance muestra que la intención de la Directiva no parece ser la configuración de la conciliación como causa autónoma de discriminación (López Álvarez, 2022: 82). Una lectura más optimista reconoce en la Directiva la innegable vinculación del ejercicio de los derechos de conciliación con la discriminación por razón de género (Igartua Miró, 2022: 100); incluso se valora como la principal novedad de esta norma europea el reconocimiento expreso de la discriminación por conciliación (Fernández Prieto, 2020: 6).

Lo que sí sucede, en mi opinión, es que se conecta con rotundidad la finalidad de promover la igualdad y la cuestión de género y de igualdad de oportunidades, pero concurre una desconexión en el artículo 11 de la Directiva entre su rúbrica y su contenido.

Obsérvese que la manifestación relativa a la prohibición de recibir un trato menos favorable en ningún momento se califica como discriminación por razón de sexo (Castro Argüelles, 2024: 5) ni siquiera como discriminatorio (Maneiro Vázquez, 2023:54). Es por ello que se constata la siguiente contradicción: la Directiva manifiesta que tiene como objetivo el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, pero no reconoce expresamente que «una discriminación por ejercicio de derechos de conciliación constituya una discriminación» (Ballester Pastor, 2019: 1112). La explicación deriva del intento de no impedir la protección a los trabajadores varones que sufran discriminación por ejercicio de los derechos de conciliación, si únicamente se identifica una discriminación de este tipo con la discriminación por razón de sexo. En realidad, dado que en ese caso el hombre discriminado lo es por asumir roles de cuidado considerados femeninos, también sufre una discriminación por razón de sexo (Ballester Pastor, 2019: 1113).

Seguramente este es un ejemplo más de las importantes diferencias de intensidad en el reconocimiento de derechos existente en la Directiva, pues entre el texto de los considerandos previos y la formulación de las obligaciones para los Estados miembros hay importantes diferencias, originadas por la dificultad de atender los diferentes tratamientos en los Estados miembros (Ballester Pastor, 2019: 1110).

Además de las diferencias entre encabezado y contenido del artículo 11 de la Directiva (UE) 2019/1158, la interpretación del precepto debe hacerse en relación con otros preceptos de la misma norma, en concreto con el artículo 12 relativo a la protección contra el despido y carga de la prueba, y con el artículo 14 en relación a la protección contra el trato o las consecuencias desfavorables, que obliga a los Estados miembros a introducir las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra cualquier trato desfavorable tras hacer uso de los derechos establecidos en la Directiva. Precisamente el texto de los artículos 12 y 14 de la Directiva nos hacen cuestionar aún más el efectivo contenido del artículo 11, pues, pese a su parquedad para no ser concurrente con aquellos, debe atribuírsele otro sentido más allá de las condiciones desfavorables o el despido por el uso de los derechos de conciliación, pues en caso contrario la protección ya se deriva de los artículos 12 y 14.

De modo que dilucidar cuál es el contenido de la encomienda del artículo 11 a los Estados miembros para que adopten las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable, exige por un lado darle un contenido distinto a la protección contra el despido del artículo 12 de la Directiva, e igualmente será necesario otorgar un contenido distinto del previsto en el artículo 14 que concreta la protección contra el trato o las consecuencias desfavorables, encomendando a los Estados miembros la introducción de medidas necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los trabajadores que sean representantes de los trabajadores, contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra las consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una demanda contra la empresa o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva.

A la vista de ambos preceptos, el contenido del artículo 11 de la Directiva queda reducido a la encomienda a los Estados miembros para adoptar la prohibición de tratos menos favorables por la solicitud o disfrute de derechos de conciliación.

2.2. No discriminación y derecho a la conciliación entre la vida familiar y laboral en el derecho laboral español ¿una causa autónoma de no discriminación?

El Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, se encarga de la transposición de varias Directivas de la Unión Europea, entre las que se encuentra la tardía in-

corporación del contenido de la Directiva (UE) 2019/1158, a la que venimos haciendo referencia. Se trata de una incorporación tardía, pues el plazo había finalizado el 1 de agosto de 2022, y España había recibido carta de emplazamiento de la Comisión Europea y dictamen motivado por falta de comunicación de las medidas nacionales de transposición. Ambas circunstancias justifican acudir a un Decreto-Ley al amparo de la extraordinaria y urgente necesidad del artículo 86.1 de la CE (Castro Argüelles, 2024: 2).

La transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 supone la incorporación del permiso por fuerza mayor en el artículo 37.9 ET, y del permiso parental para cuidado de hijo o hija o menor acogido por tiempo superior a un año, en el artículo 45.1.o y en el 48 bis ET, pendiente de completarse a efectos de su retribución (lo que habría de producirse antes del 2 de agosto de 2024).

Además de otras modificaciones en el régimen de permisos y ajustes en el sistema de conciliación interno, el artículo 127 del Real Decreto-Ley 5/2023 modifica la redacción del artículo 4.2.c ET, destinado a la delimitación de los supuestos de discriminación prohibida en la relación de trabajo, para añadir el trato desfavorable por el ejercicio de los derechos de conciliación, y lo hace en los siguientes términos:

En la relación de trabajo, los *trabajadores* tienen derecho:

c) A no ser *discriminadas* directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

La incidencia que me interesa destacar es la previsión del derecho a no ser discriminados, ni directa ni indirectamente, cuando ejercitan en la relación de trabajo los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Esta mención al ejercicio de responsabilidades de cuidado en el núcleo de las políticas de discriminación en la relación de trabajo del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 4.2.c, permite plantear la cuestión central de este trabajo: la duda generada sobre si se está dotando de autonomía a una causa de discriminación por conciliación, aneja a la discriminación por razón de sexo y género, y que iría más allá del contenido expreso del artículo 11 de la Directiva (UE) 2019/1158.

En primer lugar, en todo caso podemos partir de la idea clara de que la previsión del art. 4.2.c ET supone la incorporación de un enfoque de género en la

protección antidiscriminatoria de estos derechos (Castro Argüelles, 2024: 3), y es, además, acorde con la doctrina del Tribunal de Justicia Europeo y la del Tribunal Constitucional: en este sentido el preámbulo del Real Decreto-Ley menciona la STJUE de 8 de mayo de 2019, C-486/18, y la STC 79/2020, de 2 de julio de 2020, trayendo así la aplicación al varón de la mayor afectación femenina para la declaración de existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo; y, disipando, si existían, dudas respecto a la dimensión constitucional de los derechos de conciliación entre la vida familiar y laboral, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación del artículo 14 de la CE, como de la protección a la familia y a la infancia del artículo 39 de la CE (Fernández-Prats, García-Testal, López-Balaguer, 2019: 98; Aragón Gómez, 2024: 104), como recogen las sentencias del Tribunal Supremo, de 26 de abril de 2023 (rec. 1040/2020) y de 25 de mayo de 2023 (rec. 1602/2020).

En segundo lugar, la previsión se reitera como llamada a la negociación colectiva, en el artículo 34.8 ET, y es que la encomienda a la negociación colectiva de la fijación de los términos del ejercicio de la denominada jornada flexible o adaptación de las condiciones de trabajo conlleva la necesaria garantía de que los criterios y sistemas establecidos garanticen la ausencia de discriminación, directa e indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. Esto es, cuando la negociación colectiva es invocada para intervenir estableciendo criterios o sistemas de flexibilización de la jornada no puede hacerlo sin tomar en consideración la prohibición de introducir discriminaciones entre personas trabajadoras, ni de forma directa ni indirecta, ni en función del sexo ni del género de las personas solicitantes.

Además, este contenido del artículo 34.8 ET debe relacionarse con el del artículo 85.1 ET, que cuando se refiere al contenido de la negociación colectiva, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o en su caso, como contenido de los planes de igualdad, con el alcance de las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

En efecto, creo que un punto de inflexión en esta materia la constituyen las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad.

El artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, cuando se refiere al carácter obligatorio del diagnóstico previo al plan de igualdad, establece como contenido de éste una serie de materias entre las que se encuentra el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (previsión repetida en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020). De manera que, si el diagnóstico identifica en la empresa dificultades para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, el plan de igualdad, entendido como

«conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo» deberá dar respuesta e introducir sistemas, criterios o procedimientos que eliminen las dificultades para el ejercicio de los derechos de conciliación de forma corresponsable. No servirá, obviamente, la reiteración de contenidos legales, sino verdaderas respuestas a los conflictos planteados en torno a las necesidades de ajuste temporal con origen en el cuidado que las personas trabajadoras prestan a sus familiares, dependientes, descendientes o ascendientes.

De cuanto antecede creo que pueden identificarse dos ámbitos del derecho a no ser discriminado por el ejercicio de derechos de conciliación entre la vida familiar y personal. El primero se vincularía de forma directa con la discriminación por razón de género y el segundo de forma indirecta.

En efecto, por un lado, es preciso garantizar el derecho a no ser discriminado por la asunción de las responsabilidades familiares, efectuando el análisis de ponderación respecto a los derechos de las personas trabajadoras que no las asumen o no ejercitan derechos vinculados a éstas, impidiéndose la existencia de actuaciones discriminatorias o carentes de justificación objetiva y razonable de la empresa.

La protección en este supuesto quedaría claramente incluida en la prohibición de discriminación por conciliación entre la vida familiar y laboral. Aunque de forma indirecta se aborde desde la perspectiva de la discriminación por razón de género, también puede hacerse desde el derecho de los trabajadores varones a asumir las tareas de cuidado y no ser discriminado por este ejercicio (López Álvarez, 2022: 83).

En este sentido no parece difícil mantener que la conciliación entre la vida laboral y familiar puede convertirse en una circunstancia personal o social que causa discriminación, subsumible en la referencia del artículo 14 del texto constitucional a *cualquier otra circunstancia personal* y en el artículo 17 del ET cuando se refiere a la condición social como causa de discriminación (Castro Argüelles, 2017:26). La dimensión constitucional es independiente de que sea hombre o mujer quien ejercita los derechos de conciliación, extendiéndose al varón la protección antidiscriminatoria, con mayor alcance que el previsto en la Directiva (UE) 2019/1158 (Castro Argüelles, 2024: 3).

Pero además, por otro lado, no cabe el establecimiento de diferencias de trato injustificadas entre personas trabajadoras que acceden a los derechos de conciliación establecidas en función de su género, esto es, el término de comparación de la discriminación se establece entre sujetos que sí asumen responsabilidades familiares y tomando en consideración la necesidad de corresponsabilidad para romper la inercia de trato discriminatorio hacia las mujeres como sujetos

cuidadores. En este caso estaríamos ante una prohibición de discriminación por razón de género por el desequilibrio laboral que provoca en las mujeres la asunción desproporcionada de las responsabilidades familiares.

En ambos casos puede observarse la conexión que el ejercicio de derechos de conciliación entre la vida familiar y laboral tienen con la igualdad laboral, y pone de manifiesto la necesidad de políticas públicas que favorezcan una asunción corresponsable de las responsabilidades familiares, pues un desequilibrio en este aspecto de la vida personal de las personas trabajadoras no resulta inocuo en su vida laboral.

No puedo finalizar sin efectuar dos menciones que contribuyen a descartar la existencia de una causa autónoma de discriminación, desde la perspectiva de la coherencia de la normativa interna.

Por un lado, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ley que, como se señala por la doctrina laboralista, aspira a convertirse en el mínimo común normativo del derecho antidiscriminatorio español y que alberga sus garantías básicas (Lousada Arochena, 2023: 15). Esta Ley 15/2022 en su reconocimiento del derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación no se refiere a la discriminación por conciliación como causa autónoma (Castro Argüelles, 2024: 6).

El artículo 2 de la Ley 15/2022 cuando enumera las causas de discriminación señala que

nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ninguna referencia a la conciliación o asunción de responsabilidades de cuidado como causa de discriminación, y solamente la cláusula final de cualquier otra condición o circunstancia personal o social que podría incluir aquella.

Por otro lado, el Real Decreto-Ley 5/2023 junto a la modificación del artículo 4.2.c del ET no introduce ninguna modificación del artículo 17 ET, lo que justificaría que no se ha tratado de ampliar los motivos de discriminación sino únicamente de delimitar supuestos que podrían quedar incluidos en la discriminación por razón de sexo (Castro Argüelles, 2024: 6).

2.3. La garantía de indemnidad en la Directiva 2019/1158 y su traslación al derecho laboral español

El derecho de las personas trabajadoras a no recibir un trato menos favorable por la solicitud o el ejercicio de derechos de conciliación se acompaña, tanto

en la Directiva (UE) 2019/1158 como en el derecho español, de la garantía de indemnidad o derecho a no sufrir ninguna quiebra en los derechos adquiridos, o en proceso de ser adquiridos, ni una extinción injustificada de la relación laboral. No puede ser de otro modo, pues si se aborda la conciliación entre la vida familiar y laboral como instrumento al servicio de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es precisa la introducción de garantías de protección de los derechos y las condiciones laborales de las personas trabajadoras que ejercitan esos derechos (Castro Argüelles, 2017: 25).

Son varias las previsiones de la Directiva en este sentido. Así sucede en el artículo 10 que reconoce la garantía de no afectación por el ejercicio de los derechos de conciliación. A estos efectos se introduce el derecho de las personas trabajadoras a no encontrar dificultades de reingreso al finalizar los permisos y ausencias de conciliación, garantizando los Estados miembros el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un puesto equivalente en unas condiciones que no les resulten menos favorables, así como a beneficiarse de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho si no hubieran disfrutado el permiso, de manera que una de las garantías está vinculada al mantenimiento o mejora de condiciones de trabajo, de manera que el ejercicio de los derechos de conciliación no genere un perjuicio a las personas trabajadoras, incluido lo que respecta a la seguridad social (incluidas las cotizaciones al sistema de pensiones).

En cuanto a las garantías relacionadas con la extinción injustificada de la relación laboral son tres las previsiones contenidas en el artículo 12 de la Directiva.

En primer lugar, encomienda a los Estados miembros la adopción de las medidas necesarias para prohibir el despido de las personas por haber solicitado o disfrutado de los permisos o ausencias o flexibilidad del tiempo de trabajo vinculadas a la conciliación entre la vida laboral y familiar; pero su segunda disposición establece el derecho a exigir al empleador la fundamentación objetiva y por escrito de las causas de despido.

La protección consiste así en la necesidad de concurrencia y comunicación de causa justificada, que pueda ser objeto de prueba objetiva por el empresario (Ballester Pastor, 2017:91), pues, en tercer lugar, los Estados Miembros deberán adoptar las medidas necesarias para que se produzca en estos casos una inversión de la prueba, de tal forma que sea el empleador quien deba demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos (o el establecimiento por los Estados miembros de un régimen probatorio más favorable a los trabajadores). La Directiva no sólo protege a quienes están disfrutando de los derechos de conciliación, sino también al momento previo y al posterior, esto es, a quienes solicitan y a quienes se reincorporan tras el disfrute.

Además, el artículo 12 contiene un mandato a los Estados miembros sobre la carga de la prueba encomendándoles la adopción de medidas para que corres-

ponda al empleador demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos, en los supuestos en que los trabajadores consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6. En este caso llama la atención que la Directiva no incluye las fórmulas de trabajo flexible del artículo 9, y este hecho debe ser objeto de crítica al clasificar los derechos a la flexibilidad como derecho de segunda categoría, sin la máxima protección, frente a los derechos de conciliación tradicionales (Igartua Miró, 2022: 101).

Las previsiones se completan con el régimen sancionatorio que establece el artículo 13 de la Directiva (que impone a los Estados miembros la inclusión de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias) y con la protección del artículo 14 frente a tratos desfavorables por parte del empleador o contra las consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una demanda contra la empresa o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos.

Pues bien, ante este conjunto de disposiciones, la cuestión que es preciso trasladar hace referencia a la legislación española, cuestionándonos si ha de efectuar una trasposición de este contenido o, por el contrario, las leyes laborales vigentes ya cumplen las exigencias de la Directiva.

En este sentido se afirma que el Estado español cumple lo establecido en el artículo 12 de la Directiva con las previsiones del Estatuto de los Trabajadores (artículo 53.4 y 55.5) relativas a la nulidad del despido sin causa en el caso de disfrute de derechos de conciliación, pero, en cambio, no es tan evidente el cumplimiento de la exigencia de adecuada satisfacción a la víctima (a la que se refiere el artículo 14 de la norma europea) o el carácter disuasorio de la sanción (previsto en el artículo 13 de esta Directiva) (Ballester Pastor, 2017:92).

En efecto, en el primer sentido, nuestro ordenamiento recoge la garantía objetiva y automática a favor tanto de la mujer embarazada como de las personas trabajadoras que hacen uso de los derechos de conciliación —los periodos de suspensión del contrato de trabajo, los permisos, las adaptaciones de jornada, los períodos de excedencia—, y, además, no sólo cuando estén disfrutando de estos períodos, sino por el hecho de haberlos solicitado, así como también tras el reintegro al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Aunque en un principio, tras la reforma del precepto en 2019, la garantía no se extendía al ejercicio o solicitud de medidas de adaptación de jornada (como advertía López Álvarez, 2022:82), tras la modificación introducida en 2023 la garantía es más extensa.

Esta garantía consiste en la calificación de nulidad de los despidos, salvo que se acredite la procedencia de las extinciones por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a permisos, suspensiones o excedencias. En los supuestos de despido por causas objetivas se exige que para considerarse procedente se acredite suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida (artículo 53.4 ET).

La reforma introducida por el Real Decreto-Ley 5/2023, extiende la tutela a las extinciones de quienes solicitan o disfrutan de adaptaciones de jornada o del permiso parental —ajustándose así, además, al Convenio 156 OIT, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (Nieto Rojas, 2023: 97-98)—, colma la transposición de las garantías a través de la nulidad de las extinciones de quienes solicitan trabajo flexible y cubre una infraprotección generada en la regulación previa (Ballester Pastor, 2019: 1132).

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que la aplicación de la nulidad de las extinciones con carácter objetivo no presume la existencia de una discriminación en la actuación empresarial. Tampoco se trata de una nulidad automática, pues el empresario puede probar la concurrencia de una causa de su decisión extintiva, ajena a cualquier relación con el ejercicio de los derechos de conciliación señalados. No se trata de una prohibición del despido (tutela preventiva) sino de una tutela reparativa (en expresión de Aragón Gómez, 2024: 105-106).

De forma que, como ha declarado el Tribunal Supremo, la declaración de nulidad no supone un reconocimiento de una vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, por lo que no debe ir acompañada de una indemnización reparadora de los daños causados (STS de 12 de diciembre de 2023, rec. 5556/2022). Es en este sentido en el que puede afirmarse que la reparación de la víctima no es equiparable a la reparación de quien acredita la vulneración del derecho fundamental a la igualdad o la no discriminación. A pesar de ello cabe la solicitud de una indemnización de daños y perjuicios que puede acumularse a la reclamación por ejercicio de los derechos de conciliación, según prevé el art. 139 LRJS.

Finalmente, la protección mediante la calificación de la nulidad del despido injustificado se completa con unas reglas especiales para el cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida. Se trata de los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 ET en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8 del mismo art. 37 ET, así como en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos de los apartados 4 y 5 del artículo 48 (el período siguiente a las 6 semanas de disfrute obligatorio), y en el permiso parental. En los supuestos señalados, a efectos del cálculo de una indemnización legal, el salario que se ha de tener en cuenta será el que hubiera

correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

3. El fomento de la corresponsabilidad mediante la atribución individual de derechos, y su carácter no transferible: el ejemplo del permiso por nacimiento y adopción de hijos y del permiso parental

El fomento de la corresponsabilidad en la asunción del cuidado entre trabajadores de uno y otro sexo se conecta con la eliminación del riesgo de discriminación que afecta a las mujeres. El mantenimiento de derechos de titularidad específica o exclusivamente femenina, legitimados en el concepto de acción afirmativa, deviene en un mantenimiento de roles que incide de forma perjudicial en la igualdad real (Ballester Pastor, 2012: 58). Ejemplo de discriminación y perpetuación de roles lo constituía en el derecho español la atribución de la titularidad prioritaria del permiso de lactancia a las mujeres, sobre la que tuvo que pronunciarse la STJUE de 30 de septiembre de 2010, C-104-09, en el asunto Roca Álvarez, que aplicando la normativa antidiscriminatoria y el concepto de corresponsabilidad incide específicamente en cómo la atribución exclusiva o preferentemente femenina de los beneficios vinculados al cuidado de los hijos provoca el efecto de perpetuar los roles de cuidado en el colectivo de mujeres por lo que deviene discriminatoria (Ballester Pastor, 2012: 63).

De modo que para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres es preciso el reparto equilibrado de los deberes de cuidado que se fomenta mediante el establecimiento de corresponsabilidad en la atribución de derechos de conciliación y la concesión de derechos de forma intransferible, dado que la opción por la transferencia de los derechos de titularidad originaria materna no funciona como fórmula válida para estos fines.

Este es el sentido del artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007 cuando dispuso que «Los derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.»

Y, en la misma línea se mueve, tanto la Directiva (UE) 2019/1158, como las modificaciones introducidas en el ET. Sirvan los dos ejemplos siguientes que se desarrollan más adelante. Por un lado, las introducidas en el artículo 48 del ET por el Real Decreto-Ley 6/2019, que aunque previas a la Directiva, introduce la equiparación completa de ausencia entre progenitores ante el nacimiento o adopción de hijos e hijas, suprimiendo las diferencias entre derechos de ausencia por maternidad y por paternidad y unificando en un mismo régi-

men jurídico para ambos progenitores. Por otro lado, el nuevo permiso parental del artículo 48 bis del ET —que configuran éste como derecho de las personas trabajadoras, de cada una de ellas, por cada hijo, hija o menor acogido—.

3.1. La corresponsabilidad en la Directiva (UE) 2019/1158

El objetivo más claro que deriva del diseño de la Directiva (UE) 2019/1158 es el fomento de la corresponsabilidad entre cuidadores y progenitores. Muestra de ello son el artículo 4, relativo al permiso de paternidad —concedido en exclusiva al padre o al otro progenitor¹, y el artículo 5, en cuanto que configura el carácter intransferible de una parte del permiso parental².

Pero además reiteradamente los considerandos de la Directiva se pronuncian en torno a la necesidad de alterar estereotipos en relación con la igualdad real en el ámbito laboral y familiar (Ballester Pastor, 2019: 1112).

Así, como ejemplo, el considerando 11 es claro al vincular el desequilibrio en la carga de trabajo familiar con las posibilidades de realización de trabajos remunerados por las mujeres, tomando en consideración la falta de incentivos para

¹ Véase cómo el Considerando 19 de la Directiva se refiere a este permiso en los siguientes términos:

Al objeto de fomentar un reparto más equitativo entre mujeres y hombres de las responsabilidades en el cuidado de familiares, y de permitir que se cree un vínculo temprano entre padres e hijos, debe introducirse el derecho a un permiso de paternidad para los padres o, en el caso y en la medida en que se reconozca en la legislación nacional, para los segundos progenitores equivalentes. Los padres deben acogerse a dicho permiso en torno al momento del nacimiento de un hijo y debe estar claramente vinculado al nacimiento con el fin de prestarle asistencia. Los Estados miembros también pueden conceder el permiso de paternidad en caso de muerte fetal. Los Estados miembros deben determinar si el permiso puede disfrutarse en parte antes del nacimiento del hijo o exigir que se disfrute en su totalidad después, el plazo para acogerse a él, y si es posible —y en qué condiciones— acogerse al permiso en régimen de trabajo a tiempo parcial, en períodos alternos, por ejemplo, un cierto número de días consecutivos de permiso separados por períodos de trabajo, o con arreglo a otras fórmulas flexibles. Los Estados miembros pueden especificar si el permiso de paternidad se expresa en días laborables, semanas u otras unidades de tiempo, teniendo en cuenta que diez días laborables corresponden a dos semanas naturales. A fin de tener en cuenta las diferencias entre los Estados miembros, el derecho al permiso de paternidad debe concederse sea cual sea el estado civil o familiar conforme al Derecho nacional.

² Obsérvese el contenido del Considerando 20 de la Directiva:

Dado que la mayoría de los padres no aprovechan su derecho al permiso parental y transfieren una proporción considerable de este a las madres, la presente Directiva amplía de uno a dos meses el período mínimo de permiso parental que no puede ser transferido de un progenitor al otro, al objeto de animar a los padres a acogerse al permiso parental al tiempo que mantiene el derecho contemplado en la Directiva 2010/18/UE de que cada uno de los progenitores disfrute de un mínimo de cuatro meses de permiso parental. El objetivo de garantizar que cada progenitor disponga al menos de dos meses de permiso parental, con carácter exclusivo y que no pueda transferirlos al otro progenitor, es animar a los padres a hacer uso de su derecho a tal permiso. De esta manera se fomenta también la reincorporación de las mujeres al mercado laboral tras haber disfrutado de un período de maternidad y un permiso parental.

que los hombres asuman las responsabilidades familiares. Esta apreciación parte de la ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros, así como del desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación entre la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres. Y, en consecuencia, procede orientar las políticas de igualdad de trato.

3.2. El fomento de la corresponsabilidad tras el Real Decreto-Ley 6/2019 y tras el Real Decreto-Ley 5/2023

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 acabó con la diferente atribución de derechos de conciliación vinculados al nacimiento o adopción de hijos e hijas, e instauró un sistema de permisos o suspensiones de contrato, de carácter igualitario e intransferible para los progenitores, que resultó definitivo en 2021, tras un período transitorio de introducción. Este Real Decreto-Ley permitió cambiar la valoración del sistema de conciliación español por fomentar el uso corresponsable de los derechos, y es que una política de conciliación corresponsable no solo permite conciliar trabajo y familia, sino que además tiene como objetivo conseguir la igualdad real, enmarcándose la política de conciliación en la política de igualdad (Fernández-Prats, García-Testal, López-Balaguer, 2019:13). Las nuevas políticas de conciliación, en clave de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, se diseñan desde la concepción de la necesidad de reparto intrafamiliar equitativo y equilibrado de las tareas domésticas y de cuidado que contribuyan a minorar las brechas de género (Fernández Prieto, 2020: 8-9).

La suspensión del contrato por nacimiento, adopción y cuidado de hijo/a (artículo 45.1.d y artículos 48.4 y 48.5 ET) comprende la atención y protección a la salud de la madre biológica, durante las 6 semanas posteriores al parto, y el cuidado del menor por ambos progenitores, que se ejercerá de forma simultánea por ambos progenitores durante 6 semanas, y de forma alterna o sucesiva durante el resto del período, hasta completar las 16 semanas que se atribuyen de forma intransferible a cada uno de ellos, como derecho individual.

Por su parte, el Real Decreto-Ley 5/2023 introduce el denominado permiso parental, al que dedica el artículo 45.1.o y el artículo 48 bis ET.

Por su ubicación se configura como una nueva causa de suspensión del contrato destinada al cuidado de menores, más allá del periodo inmediato al nacimiento o la adopción. Su configuración también es con carácter de derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, que podrán ejercitar el período de ocho semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial, sin poder transferirse entre progenitores. Precisamente por su ubicación, la naturaleza jurídica de este derecho es confusa: se introduce en el artículo 45 ET entre las causas de suspensión del contrato, que exoneran de las obligaciones re-

cíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, pero se habla de este derecho como permiso (tanto en el propio artículo 45 ET como en el artículo 48 bis), y en ningún caso se prevé su carácter retribuido ni tampoco se incluye, de momento, ninguna prestación sustitutoria de la pérdida de ingresos. La Disposición Final Quinta del Real Decreto-Ley 5/2023 reconoce la falta de trasposición completa de la Directiva en esta cuestión.

Es por ello por lo que puede señalarse que el fomento de la corresponsabilidad decae en la fórmula adoptada por el legislador español, pues, aunque ha acudido a la figura de la suspensión del contrato, actualmente el permiso parental constituye una ausencia del trabajo que no se compensa económicamente, ni mediante el mantenimiento del salario (al ser una suspensión de las obligaciones laborales) ni mediante la generación de una prestación dentro del sistema de la seguridad social. Así se ha puesto de manifiesto que éste es el punto más conflictivo de la trasposición de la Directiva, ya que, como es conocido, en los supuestos de pérdida económica por el ejercicio de derechos de conciliación, reina un evidente sesgo de género y de clase (Nieto Rojas, 2023, p. 89-90), y aunque, de momento, no estamos ante un incumplimiento de la Directiva, pues para la obligación de retribución se establece un plazo de transposición más amplio (hasta el 2 de agosto de 2024) que aún estamos en condiciones de cumplir, la pérdida de ingresos tiene una deriva claramente de perjuicio para las madres.

Por otro lado, el fomento de la corresponsabilidad en las demandas de las personas trabajadoras de adaptación de jornada para la conciliación entre su vida familiar y personal nos llevaría a la paradoja de favorecer que la empresa tenga la «obligación» de comprobación de que el modelo de jornada propuesto deriva de un reparto corresponsable del cuidado. Esta opción, sin duda, choca frontalmente con el derecho a la protección de datos de la esfera personal de las personas trabajadoras, por lo que acertadamente se ha señalado que el titular del derecho no está obligado a demostrar la imposibilidad de que concilie el otro progenitor, ni la imposibilidad de atender la conciliación a través de otras medidas o con la colaboración de otras personas (Nieto Rojas, 2023: 86).

Otras previsiones destinadas a favorecer la corresponsabilidad tras el Real Decreto-Ley 5/2023 resultan, sin embargo, más confusas. Es el caso de las previsiones que en torno a la reducción de jornada del artículo 37.6 ET y de la excedencia del artículo 46.3 ET, que se refieren a que «en el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación y estereotipos de género».

Podría pensarse que estas expresiones suponen la introducción en el ET del mandato del artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007 cuando, como decía antes, establece que el reconocimiento de los derechos de conciliación debe otorgarse en forma tal que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y evite toda discriminación basada en su ejercicio.

Pero, a diferencia de lo que establece el mencionado artículo 44 de la LO 3/2007 en que el mandato va dirigido a quienes tienen competencia para regular esos derechos, en los artículos 37.6 y 46.3 ET se desconoce los destinatarios: ¿corresponde a la empresa fomentar la corresponsabilidad cuando reconoce reducciones de jornada o excedencia por cuidado de hijos o familiares? ¿O corresponde al juez que ha de resolver un conflicto sobre la gestión de derechos de conciliación?

En mi opinión, en ningún caso puede estar reconociéndose la legitimación de la empresa o de los tribunales para, como señala alguna autora, «inmiscuirse en la organización en el ámbito familiar de las necesidades de atención y cuidados de hijos y otras personas dependientes» (Castro Argüelles, 2024:21), o dicho de otra forma invadir la intimidad familiar de las personas trabajadoras, otorgando a la empresa o a los tribunales la capacidad de decidir a cuál de los progenitores o cuidadores le corresponde asumir la responsabilidad de cuidado, o qué modalidad de derecho de conciliación adoptar, o cómo deben repartirse entre cuidadores las responsabilidades concurrentes.

Dejando al margen esta opción, y entendiendo que no sería válida tal opción, las mencionadas valoraciones de corresponsabilidad en los arts. 37.6 y 46.3 del ET no cumplen más función que la pedagogía o información de la voluntad del legislador de profundizar en la corresponsabilidad en la gestión de los derechos de conciliación. Otra cuestión de mayor calado sería que contuviese un mandato a la negociación colectiva o a la inclusión de medidas de conciliación en el plan de igualdad de la empresa, o de formación o sensibilización a los propios progenitores.

4. La flexibilidad en la gestión de los derechos de conciliación y la flexibilidad en el tiempo de trabajo

4.1. Flexibilidad en la Directiva (UE) 2019/1158

La Directiva (UE) 2019/1158 incorpora elementos de flexibilidad tanto en la gestión de los derechos de conciliación como en la flexibilización del tiempo de trabajo mediante fórmulas de trabajo alternativas a la ausencia de las personas trabajadoras.

En el primer sentido, son frecuentes las remisiones a los Estados miembros para que sean éstos quienes determinen cuándo y cómo disfrutar de los permisos, así como para solicitar su ejercicio en formas flexibles (por ejemplo, en el artículo 4 para el permiso de paternidad, o en el artículo 5 para el permiso parental).

La flexibilidad en la gestión de los derechos de conciliación se relaciona con la probabilidad de que los progenitores varones se acojan al derecho a disfrutar

de los permisos, adaptándose a fórmulas de disfrute a tiempo completo o parcial, en días alternos, en semanas consecutivas o separadas (véase el considerando 23 de la Directiva).

En el segundo sentido, el artículo 9 encomienda a los Estados miembros la adopción de medidas que garanticen a progenitores y cuidadores derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para atender las obligaciones de cuidado.

El concepto «fórmulas de trabajo flexible» se recoge en el artículo 3.1.f de la Directiva, acudiendo a tres posibilidades de los trabajadores para adaptar sus modelos de trabajo: la primera se refiere a las fórmulas de trabajo a distancia, la segunda al establecimiento de calendarios laborales flexibles, y la tercera la reducción de horas de trabajo.

El trabajo flexible consistirá pues en modificar el lugar de trabajo, desvinculando físicamente a la persona trabajadora de la obligación de desplazarse y realizar su trabajo en el centro de trabajo, o en modificar el tiempo de trabajo, de forma cualitativa mediante calendarios laborales flexibles (horarios flexibles) o de forma cuantitativa (reduciendo el número de horas de trabajo).

A este respecto el considerando 34 de la Directiva relaciona el derecho al trabajo flexible con la permanencia en el mercado de trabajo, pues se permite ajustar los modelos de trabajo a la atención de las responsabilidades en el cuidado de familiares. Las fórmulas de trabajo flexible pretenden que las personas trabajadoras no tengan que abandonar el puesto de trabajo para asumir deberes de cuidado de hijos/hijas o familiares.

La inclusión del trabajo a distancia como fórmula de trabajo flexible ha sido objeto tanto de valoraciones positivas, desde la perspectiva de la organización flexible del trabajo, como negativas desde la perspectiva de la igualdad de género, pues lo que pueda suponer de flexibilización y facilidad en la gestión del tiempo de trabajo puede rebelarse como instrumento perpetuador de roles y estereotipos de cuidado (Igartua Miró, 2022: 90).

Se aprecia en los calendarios laborales flexibles una amplitud de fórmulas y variedades, ya que la flexibilidad se puede aplicar a la jornada y su cómputo, al horario, las pausas, los descansos, los períodos de vacaciones, los turnos de trabajo, los horarios flexibles de entrada y salida, las bolsas de horas, los permisos recuperables... (Igartua Miró, 2022: 90).

La tercera fórmula se relaciona con las reducciones de jornada. La perspectiva respecto al tiempo de trabajo ya no es cualitativa sino cuantitativa: un menor número de horas de trabajo suelen implicar una pérdida de retribución, por lo que también aquí hay que prestar especial cuidado a la perspectiva de género y la perpetuación de roles y discriminaciones retributivas, pues el mantenimiento del empleo, limitando las ausencias de las mujeres en el lugar de trabajo

perjudica en menor medida las posibilidades de promoción profesional de las mujeres.

En cuanto al régimen jurídico, la regulación encomienda a los Estados miembros garantizar «el derecho a solicitud» de los progenitores con descendientes de hasta 8 años (siendo éste un mínimo que los Estados miembros pueden mejorar) y a los cuidadores, sometiéndose en la norma comunitaria el derecho a los siguientes límites:

- La encomienda a los Estados miembros solo es un reconocimiento del derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible; un derecho a solicitar no es un derecho subjetivo a disfrutar del trabajo flexible; el derecho de adaptación se determina como un derecho a la solicitud;
- La duración del período de flexibilización podrá someterse a límites temporales razonables;
- Habilita a los empleadores a gestionar el trabajo flexible tomando en cuenta sus propias necesidades, pero en su caso las denegaciones o aplazamientos de solicitud deben ser justificadas, así como las solicitudes de regreso al modelo de trabajo original;
- Habilita a supeditar el derecho a solicitar trabajo flexible a períodos de trabajo anterior o a una antigüedad en la empresa sin superar los seis meses y tomando en consideración los períodos de contratación de duración determinada.

Aunque se trata solo de un derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible, y que los empresarios pueden tomar en consideración sus propias necesidades, el punto más positivo y que debe destacarse es el de que las denegaciones o aplazamientos por parte empresarial deben ser justificadas, teniendo en cuenta sus propias necesidades y las de las personas trabajadoras, y que debe resolverse en un plazo razonable de tiempo (Ballester Pastor, 2019: 1127).

4.2. Flexibilidad en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

En el ordenamiento español es el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores el que habilita las solicitudes de las personas trabajadoras para adaptar sus condiciones de trabajo a las necesidades de conciliación. No es esta la única vía, pues, como hemos visto, la flexibilidad de la que habla la Directiva (UE) 2019/1158 se refiere tanto a las fórmulas de trabajo flexible, como a las reducciones de jornada y al trabajo a distancia. De las reducciones de jornada se ocupan otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores, los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 ET principalmente. De las fórmulas de cambio del lugar de prestación de servicios y sus consecuencias en la distribución del tiempo de trabajo se ocupa la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. El apartado 5 del artículo 4 de esta Ley contempla en su texto articulado en una única ocasión la

conciliación de la vida familiar y laboral en el trabajo a distancia, y lo hace en el contexto de garantizar la igualdad y no discriminación señalando que

5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

El texto del vigente artículo 34.8 ET (modificado tanto por el Real Decreto-Ley 6/2019, y recientemente por el Real Decreto-Ley 5/2023) reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar determinadas adaptaciones de sus condiciones de trabajo, en concreto «las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia», para hacer efectivo su derecho a la conciliación entre la vida familiar y laboral.

La regulación del derecho a flexibilizar o adaptar las condiciones de trabajo en el ET mantiene varias concordancias con la normativa europea:

- En primer lugar, su contenido objetivo, ya que en las fórmulas de trabajo flexible del artículo 34.8 ET se incluyen las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluyendo la prestación de trabajo a distancia. Este es quizás la principal dificultad de su aplicación: la fórmula es suficientemente abstracta como para generar conflictos respecto al efectivo contenido del derecho. Así uno de las habituales dificultades resulta del juego combinado de la adaptación de jornada con la reducción de jornada. Es el caso resuelto por la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 noviembre de 2023, (RJ/2023/6093) en conflicto respecto a trabajador sometido al trabajo a turnos que solicita una reducción de jornada por guarda legal. El TS interpreta el derecho a la reducción del artículo 37.6 ET en términos de legalidad ordinaria para afirmar que: «tal derecho se acompaña de la facultad de concretar las características específicas de la reducción, de suerte que es a la persona trabajadora a quien la norma otorga el derecho de determinar las condiciones de la reducción horaria, con un único límite que la reducción se comprenda «dentro de su jornada ordinaria»; añadiendo que «el término jornada ordinaria hace referencia a la que efectivamente viene desarrollando el trabajador, de manera habitual, dentro de los límites establecidos legal o convencionalmente.»

La solución del TS no puede significar que la modificación de la jornada de trabajo requerida por las personas trabajadoras para atender el cuidado de menores o familiares que conlleva una modificación del sis-

tema de trabajo a turnos sea inviable, sino exclusivamente que va más allá de las previsiones del artículo 37.6 ET, siendo subsumible en el artículo 34.8 ET (García Testal, 2023: 8).

- En segundo lugar, en cuanto al contenido subjetivo se establece una mejora de las previsiones europeas, ya que se refiere el precepto a las necesidades de conciliación entre la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con las siguientes precisiones: quedan incluidas las necesidades de cuidado de hijos o hijas hasta los doce años; pero también, tras la reforma de 2023, se atiende a las necesidades de cuidado de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, y de otras personas dependientes convivientes, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Esta ampliación o precisión legislativa de los sujetos causantes de las necesidades de cuidado de la persona trabajadora adapta los derechos de adaptación a las situaciones familiares en sentido amplio conforme a los vigentes modelos familiares. Sin embargo, resulta poco concreto la utilización de la expresión *necesidades de cuidado*, en las que pueden incluirse desde las más nimias hasta las más graves, pero que deben interpretarse conforme a la Directiva como *asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave* (Blasco Jover, 2023:14). En cualquier caso, queda claro que las adaptaciones de jornada atienden necesidades de conciliación de la vida familiar y no ampara cualquier circunstancia personal de las personas trabajadoras (Fernández-Prats, García-Testal, López-Balaguer, 2019: 96; Castro Argüelles, 2024: 9).
- En tercer lugar, respecto a la posición de la empresa, del mismo modo que en la Directiva, las adaptaciones de jornada no sólo se analizarán atendiendo a las necesidades de la persona trabajadora, sino también a las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En este punto es preciso advertir que de este modo no se está configurando un derecho a la adaptación de la vida laboral a la familiar, sino exclusivamente un *derecho a plantear a la empresa una posible adaptación* (Castro Argüelles, 2017: 22). También en este punto es necesario advertir sobre las opciones de indagación que tiene la empresa y las de ponderación judicial de los intereses en juego, respecto a las necesidades de cuidado de la familia, las fórmulas de corresponsabilidad en el cuidado y las necesidades organizativas empresariales, pues en la práctica deberían establecerse límites que garanticen la intimidad personal y familiar. En este sentido, tratándose de derechos de titularidad individual ampararía la imposibilidad de indagación sobre las circunstancias personales concurrentes, que sobrepasase el cumplimiento de la exigencia de que las adaptaciones sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de ambas partes.

- En cuarto lugar, el procedimiento de solicitud y gestión de las fórmulas de trabajo flexible se encomienda a la negociación colectiva; pero en ausencia de previsiones convencionales, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación, que habría de desarrollarse con celeridad (máximo de quince días, mejorándose la redacción resultante del Real Decreto-Ley 6/2019 que estableció un plazo excesivo de hasta treinta días, que no podía considerarse razonable en general para todos los supuestos (Ballester Pastor, 2019:1129), teniendo en consideración que una negociación dilatada en el tiempo puede vaciar de contenido el derecho y la necesidad conciliatoria, Blasco Jover, 2023:11), que podrá finalizar tácitamente presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada y comunicada en este plazo, o bien de forma expresa, mediante escrito de la empresa comunicando la aceptación, planteando una propuesta alternativa, o bien comunicando la negativa a su ejercicio. En ambos casos, propuesta alternativa o denegación, será necesario motivar las razones objetivas de la decisión empresarial. El margen de decisión empresarial se limita a la aceptación, rechazo en atención a la razonabilidad y proporcionalidad de las adaptaciones o a plantear alternativas de concreción (Castro Argüelles, 2024: 10).

Debe celebrarse que la norma española no haya incorporado la necesidad de acreditar una antigüedad en la empresa para poder hacer uso de la gestión flexible del tiempo o del lugar de trabajo como fórmula de conciliación entre la vida familiar y laboral (Igartua Miró, 2022: 97). Por otro lado, ha de señalarse que, aunque la Directiva (UE) 2019/1158 prevé la posibilidad de intervenir temporalmente en la duración de las fórmulas de trabajo flexible, la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 5/2023 no ha acogido ninguna limitación en este sentido (más allá de la limitación relativa a la edad del menor en las reducciones y adaptaciones de jornada). Pero no es fácil celebrar su carácter positivo pues, si nos situamos en la perspectiva empresarial, el conocimiento de la duración de las medidas propuestas por las personas trabajadoras reduciría tensiones en la gestión de las solicitudes, así como evitar duraciones excesivas o abusivas con indudables efectos negativos (Igartua Miró, 2022: 99).

5. Un apunte final: ¿se reconoce un derecho a la conciliación entre la vida familiar y laboral?

La aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158 no sólo encomienda a los Estados miembros el establecimiento de derechos de ausencia para adaptar el trabajo de las personas que cuidan a familiares, sino que también otorga una relevancia especial a la flexibilización de las condiciones de trabajo como derechos de conciliación, y refuerza la corresponsabilidad, como mecanismo para el logro

de la igualdad efectiva de las personas trabajadoras. En este sentido, su objetivo es la eliminación de las discriminaciones o tratos desfavorables que afectan a las personas trabajadoras que se ocupan de las tareas de cuidado de familiares o dependientes. En la gestión de la doble atención a obligaciones familiares y laborales debe prestarse un especial cuidado a la aplicación efectiva del principio de no discriminación.

Junto a los requerimientos derivados de la Directiva (UE) 2019/1158, pueden ponerse también en la balanza las demandas de cuidado derivadas del envejecimiento de la población o las reveladas por la pandemia, así como las transformaciones de los modelos de familia y de los roles y posiciones de los progenitores en el cuidado, elementos no contemplados de forma absoluta por el legislador español.

En el ordenamiento español, el Real Decreto-Ley 5/2023, como hemos visto, mejora las disposiciones normativas internas completando el camino ya iniciado 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.

Sin embargo, y pese a que indudablemente se constata una aproximación a un régimen perfeccionado y ampliado de los permisos, de las excedencias y suspensiones de contratos, así como una mejora del régimen jurídico aplicable a las adaptaciones de jornada, teniendo en cuenta que la configuración jurídica de los derechos de conciliación refleja cómo se entiende el cuidado de las personas y la importancia que la sociedad otorga a quien cuida y a quien es cuidado (Castellanos-Serrano, 2022: 581 y Aragón Gómez, 2024:107), quedan pendientes, en mi opinión, dos cuestiones: la necesidad de revisar si el sistema de conciliación, tal y como está conformado, es un sistema accesible para las personas trabajadoras y las empresas —en el sentido de facilitar y promocionar el uso y disfrute de los derechos que reconoce—, pero también igualitario, de derechos intransferibles, equilibrado, coherente, flexible, completo pero sin solapamientos, garantista; y la cuestión sobre el efectivo reconocimiento de un derecho de conciliación de las personas trabajadoras, no para configurarlos como derechos absolutos al margen de la situación y características de la empresa, pero sí para que, en la ponderación de intereses, se otorgue el valor que los derechos de conciliación tengan socialmente sin disminución de las opciones de equilibrio con la vida laboral.

Si las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional pueden contribuir a lograr la igualdad de género y la eliminación de las desigualdades de género en materia retributiva, estas políticas deben tener en cuenta la realidad social que acompaña al ejercicio de los derechos de conciliación.

Si el objetivo es que las personas trabajadoras puedan conciliar o equilibrar los tiempos dedicados a las necesidades de cuidado con sus obligaciones labora-

les, es preciso el establecimiento de un conjunto de instrumentos para organizar el cuidado sin afectar las oportunidades laborales de quienes cuidan en el seno de las familias.

Sin embargo, en mi opinión, el actual sistema, pese a haber avanzado en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad, peca de dos defectos: existe demasiada variedad de derechos y de sistemas de gestión de estos derechos —en ocasiones hasta tres fórmulas para atender una misma situación de necesidad de cuidado (es lo que ocurre en el cuidado del lactante, en que, con diferente régimen jurídico es posible optar por ausencias al trabajo, reducciones de jornada o acumulación en jornadas completas)—; y, en segundo lugar, es poco accesible, dada la variedad de situaciones y de fuentes normativas y convencionales que pueden intervenir (convenios colectivos, acuerdos de empresa, planes de igualdad) y la negociación con la empresa, que puede demorar el acceso o incluso disuadir a las personas trabajadoras de iniciar la solicitud. En este proceso, creo que sería importante introducir mecanismos de información y gestión más ágiles para garantizar la verdadera existencia de un derecho a la conciliación, y que los planes de igualdad serían los instrumentos que permitirían detectar los escollos a la conciliación en la empresa (a través del diagnóstico previo) e introducir las soluciones necesarias.

Además, no puedo finalizar sin poner de manifiesto, contestando al interrogante al inicio planteado, que no solo son precisos instrumentos y mecanismos de contenido jurídico laboral, sino un conjunto de políticas de cuidado y atención pública a las necesidades de conciliación, para que éstas no se conviertan en una alternativa al trabajo o desarrollo profesional de las personas.

En definitiva, es preciso dar relevancia especial a dos elementos: el primero, las necesidades de cuidado pueden satisfacerse mediante modelos no basados necesariamente en la ausencia de las personas trabajadoras, sino a través de la adaptación y flexibilización de las condiciones de trabajo; el segundo, la dimensión de la corresponsabilidad, única fórmula que permite un reparto en la asunción de las responsabilidades, y, en consecuencia, abrir un camino hacia una incorporación igualitaria de las mujeres al mundo del trabajo.

En todo caso no puede perderse de vista que las medidas laborales sólo pueden formar parte de un conjunto de políticas de igualdad diseñadas para facilitar el cuidado de hijos, hijas, familiares o convivientes, en el que deben incluirse servicios públicos de cuidado de calidad (de menores, de mayores y de personas dependientes) adecuado a los horarios laborales y las necesidades familiares; una política de sensibilización e información sobre los permisos de cuidado y de fomento del uso corresponsable entre hombres y mujeres; un análisis y evaluación del impacto de las reformas introducidas para comprobar su funcionamiento (Jurado Guerrero, 2022: 577). Todo ello supone el diseño de unas políticas públicas de atención a la familia asumiendo la necesidad de perspectiva de género que permita avanzar hacia la eliminación de los estereotipos y roles de género.

El hecho de contar con derechos de conciliación para el cuidado del neonato, atribuidos con carácter individual a ambos progenitores, de forma intransferible y con mantenimiento de la capacidad económica convierte a España en un país pionero en Europa (Castellanos-Serranos, 2022: 605), pero no debe ser obstáculo para la mejora en otros aspectos del sistema de conciliación en clave de corresponsabilidad e igualdad de género.

6. Bibliografía

- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina (2024), «La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español: análisis de los nuevos permisos por razón de cuidado del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 480, 85-110.
- ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa (2023), *Conciliación y corresponsabilidad en los cuidados: líneas evolutivas y retos para los derechos laborales. El Derecho del trabajo que viene: reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*, Coord. por Martínez Moreno y Martínez Álvarez, 107-137.
- BALLESTER PASTOR, M.^a Amparo (2012), «La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (25), 53-77.
- BALLESTER PASTOR, M.^a Amparo (2017), «La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea del 26 de abril de 2017», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (38), 67-92.
- BALLESTER PASTOR, M.^a Amparo (2019), «De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español», In *Derecho de las relaciones laborales* (Issue 11, pp. 1109-1132).
- BALLESTER PASTOR, M.^a Amparo (2019), «El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 4(2), 14-38.
- BLASCO JOVER, Carolina (2023), «Cuando se cierra una puerta se abre una ventana: el RD Ley 5/2023 salva in extremis la esencia de la ley de familias», *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 13(2), 1-49.
- CAIRÓS BARRETO, Dulce M.^a (2024), *Condiciones de empleo y trabajo. Lecciones de derecho social de la Unión Europea* / Magdalena Nogueira Guastavino (dir.) Olga Fotinopoulou Basurko (dir.), José María Miranda Boto (dir.), Valencia: Tirant lo Blanch.
- CASTELLANOS-SERRANO, Cristina (2022), «Reformar y evaluar el permiso de nacimiento y cuidado de menor para asegurar el objetivo de corresponsabilidad», *IgualdadES*, 7, 579-609
- CASTRO ARGÜELLES, M.^a Antonia (2017), «La conciliación de la vida laboral, personal y familiar como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, (133), 15-36.
- CASTRO ARGÜELLES, M.^a Antonia (2024), «Conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores: la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 por el Real Decreto-Ley 5/2023», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (271), 1-23.

- ESCOBEDO, Anna (2022), «Una oportunidad de ampliación y mejora del sistema español de licencias remuneradas parentales y por cuidados familiares», *IgualdadES*, 7, 611-628.
- FERNÁNDEZ PRATS, Celia, García Testal, Elena, López Balaguer, Mercedes, (2019) *Los derechos de conciliación en la empresa. La corresponsabilidad como objetivo para la igualdad*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- FERNÁNDEZ PRIETO, Marta (2020), «Conciliación de responsabilidades de progenitores y cuidadores e igualdad de oportunidades en la Directiva (UE) 2019/1158», *Revista de Derecho Social y Empresa* (12).
- GARCÍA TESTAL, Elena (2024), «Conciliación y cuidado de menores mediante reducción de jornada: ¿existe un derecho a la concreción de la reducción», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (273), 1-10.
- IGARTUA MIRÓ, Teresa (2022), «Promoción de la igualdad de género a través de «fórmulas de trabajo flexible». Reflexiones y propuestas a la luz de la Directiva (UE) 2019/1158», *Femeris*, (7-2), 86-114.
- JURADO GUERRERO, Teresa (2022), «Presentación. El permiso por nacimiento y cuidado de menor: la transposición de la Directiva europea de conciliación de 2019», *IgualdadES*, 7, 575-578.
- LÓPEZ ÁLVAREZ, M.^a José (2022), «La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(2), 64-85.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2023), «Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad (2022-2023)», *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. VIII, núm. 1.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Yolanda (2023), «Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la^e evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158», *Albacete: Bomarzo*.
- NIETO ROJAS, Patricia (2023). «La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD-Ley 5/2023», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLLS)*, 7, 75-102.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, María (2023) «La dimensión constitucional de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar e indemnización por daños morales», *Temas Laborales*, (169), 189-203.