

Conciliación de la vida familiar y laboral durante la pandemia por COVID-19. Plan MECUIDA

Work-family balance during the COVID-19 pandemic. The MECUIDA Plan

GRACIELA MARTÍNEZ BARBERO*

*Coordinadora Sector Sanidad Unión Sindical del Principado de Asturias (USIPA-SAIF).
Graduada en Enfermería. Graduada en Derecho*

ORCID ID: 0000-0002-6962-6111

JUAN PABLO GONZÁLEZ RIVAS**

Graduado en Derecho

ORCID ID: 0000-0002-0619-020X

Recibido: 22/ 07/2021

Aceptado: 11/03/2022

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.6947>

Resumen. La reducción y la adaptación de jornada persiguen alcanzar el derecho de conciliación de cada individuo, de cada persona trabajadora, avanzando hacia la corresponsabilidad como objetivo final que lleva a compartir las labores de cuidado entre hombres y mujeres. La nueva realidad laboral y social consecuencia de la crisis sanitaria motivada por la pandemia mundial por COVID-19, con la implementación del teletrabajo, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) y la digitalización de la economía, ha puesto de manifiesto la necesaria reinvención y readaptación del marco legal a estas circunstancias “anómalas”, precipitando verdaderas innovaciones legislativas, tal y como ha sucedido con la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en el que se regula el Plan MECUIDA (artículo 6) y las posteriores prórrogas de las medidas para la adaptación del horario y reducción de jornada de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero y en la disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

Palabras clave: Conciliación, corresponsabilidad, cuidados, Covid-19, plan MECUIDA.

Abstract. The reduction of working hours and the adaptation of the same seek to achieve the right to conciliation of each individual, of each worker, moving towards co-responsibility as the final objective that leads to sharing care tasks between men and women. The new labor and social reality as a consequence of the health crisis caused by the global pandemic by COVID-19,

*gracielamartinezbarbero@gmail.com

**pablogonzriv@gmail.com

with the implementation of teleworking, information and communication Technology's (ICTs) and the digitization of the economy, has highlighted the necessary reinvention and readaptation of the legal framework to these "anomalous" circumstances, precipitating true legislative innovations, as has happened with the publication of Royal Decree-Law 8/2020, of March 17, of extraordinary urgent measures to face the economic and social impact of COVID-19, in the one that regulates the MECUIDA Plan (article 6) and the subsequent extension of the measures for the adaptation of the schedule and reduction of the working day of the third additional provision of Royal Decree-Law 2/2021, of January 26 and in the sixth additional provision of Royal Decree-Law 11/2021, of May 27, on urgent measures for the defense of employment, economic reactivation, and the protection of self-employed workers.

Keywords: Reconciliation, co-responsibility, care, Covid-19, The MECUIDA Plan.

Los roles sociales son fundamentales a la hora de abordar la temática de la conciliación, entendida como una parte fundamental del derecho a la igualdad de todos los seres humanos. Atribuidos tradicionalmente a las mujeres en torno a las funciones de cuidadora y reproductora, estos roles han hecho que ellas se incorporen al mercado laboral a través de mecanismos distorsionadores de esta igualdad de la que debe gozar respecto al varón. En este sentido, o se le otorga el papel de un complemento a través del trabajo a tiempo parcial - y las disfuncionalidades que ésta acarrea- o bien a través de la doble jornada laboral.

Parece poco discutible, tanto desde una perspectiva histórica, como desde un análisis actual, la infrautilización e infrarrepresentación de las mujeres en el mundo del trabajo¹. Las estadísticas no dejan dudas sobre la discriminación que hoy sigue sufriendo la mujer en el acceso y permanencia dentro del mercado de trabajo. Esas estadísticas muestran con claridad que la tasa de desempleo femenino es sensiblemente superior a la del desempleo masculino² así como que el empleo precario -en especial el empleo temporal y los bajos salarios- también afecta en mayores porcentajes a las mujeres que a los hombres.³

Las diferencias entre sexo y género son básicas a la hora de poner de manifiesto esta circunstancia. La doble jornada laboral era tradicional en las primeras mujeres feministas que reclamaban la igualdad entre hombres y mujeres, sin recabar en esas peculiaridades o en las labores de cuidado que deben ser respetadas y diferenciadas, pero realizadas indistintamente por hombres y mujeres.

En sentido estricto, «*doble presencia*» es el lema acuñado por Laura Balbo a finales de los años setenta para mostrar la realidad de la vida cotidiana de las mujeres adultas en las actuales sociedades urbanas. Con ese lema, que substituye en España al más coloquial «*doble jornada*», la socióloga italiana pretende mostrar la sincronía de la doble carga que el binomio «*tiempo-trabajo*» plantea a esas mujeres cotidianamente. Es decir, las mujeres adultas que tienen un empleo (presencia en el ámbito productivo) deben afrontar sincró-

¹ Herreros López, J.M & Roldan Martínez, A. (2004). La igualdad de trato por razón de sexo en el acceso y permanencia en el trabajo. Especial referencia a las políticas de empleo femenino en España. *Revista Actualidad Jurídica*, 10, 229-266.

² Siguiendo los "Indicadores económico-sociales" que recoge el Boletín mensual "Panorama Económico-Social de España", editada por el Consejo Económico y Social, el total de ocupados varones existentes en el tercer trimestre de 2003 era (en miles) de 10.353,6, mientras que el de ocupadas mujeres era de 6.464,2. El total de asalariados varones en el mismo periodo de tiempo era (en miles) de 8.218,7, por 5.511,5 de mujeres. Por último, el número de parados varones era (en miles) de 916,2, por 1.198,4 de mujeres paradas (vid. "Panorama Económico-Social de España", Madrid, Consejo Económico y Social, NQ 109, noviembre de 2003, p. 3).

³ Sobre estas diferencias entre hombres y mujeres en los ámbitos señalados véase, por ejemplo, Cano, Y.; Charro, P.; San Martín, C.; Sempere, A.V.,(2005). *Políticas Sociolaborales.*, Tecnos, pp. 95, 98, 117 y 126.

nicamente el trabajo doméstico-familiar (presencia en el ámbito de la reproducción) sea cual sea el grado de ejecución de este último. La sincronía en este caso es algo más que un detalle, fácilmente visible, por ejemplo, a través de la no delegación de las tareas de gestión y responsabilidad del hogar-familia que las citadas mujeres «llevan en la cabeza» de manera permanente⁴.

El contexto previamente comentado justifica que las herramientas jurídicas deban optar por avanzar hacia el concepto de la corresponsabilidad. Para luchar contra estos estereotipos son absolutamente necesarias las normas jurídicas neutras, no las perspectivas igualitaristas que han llevado a esas dobles jornadas laborales, a esos trabajos a tiempo parcial, como un incentivo para fomentar el trabajo de la mujer.

La conciliación es un mecanismo jurídico que se expande a lo largo de toda la Unión Europea que nace y encuentra su sustento fundamental en los países nórdicos, al estar obligadas estas sociedades a realizar sin diferenciación por razón de sexo, las mismas labores entre hombres y mujeres. Esta tendencia se extendió al resto de los países europeos, si bien los países del sur, con más tradición cristiana católica, han tardado o no han incorporado completamente estos conceptos de reparto de los cuidados igual por igual entre hombres y mujeres⁵. El asunto no es baladí, tanto que en las primeras escrituras bíblicas ya se subordina a la mujer, toda vez que, por ejemplo, se “crea” a partir de una costilla de un hombre, añadiendo la Biblia “Y el Señor Dios dijo a la mujer: «Multiplicaré los sufrimientos de tus embarazos; darás a luz a tus hijos con dolor. Sentirás atracción por tu marido, y él te dominará»⁶. Otras tesis sostienen que este origen de la desigualdad no ha de hallarse en el catolicismo sino la revolución burguesa ligada a la revolución industrial y a la revolución francesa del siglo XVIII. Así, la trasposición a nuestro Código Civil del Código Civil napoleónico de 1804, en el que se recogieron los principales avances sociales de la revolución, pero que negó a las mujeres los derechos civiles reconocidos para los hombres durante el periodo revolucionario (igualdad jurídica, derecho de propiedad...) e impuso unas leyes discriminatorias. Según éstas, el hogar era definido como el ámbito exclusivo de la mujer⁷.

La Declaración del Hombre y del Ciudadano, allá por 1789, al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos de principios del siglo XX, se refería a la igualdad de los seres humanos, en el sentido de que señalaba que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

Parafraseando la citada Declaración del Hombre y del Ciudadano, el 5 de septiembre de 1791, la escritora y activista francesa Olympe de Gouges redacta la Declaración de los

⁴ Torns Martín, T. (2000-2002). *Estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar. Proyecto I+D+I Exp. N°37/00* p.14, disponible en https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2002/132328/Doble_Presencia_Informe_a2002.pdf

⁵ Así lo afirma María José Hidalgo de la Vega: «Los autores cristianos tratan de presentar la vida de castidad permanente como un estado de superioridad con respecto a la situación matrimonial y tratan de convencer a las mujeres de la bondad de esta virginidad, que le proporcionará efectos emancipadores con respecto a la autoridad masculina, sustrayéndola de la esclavitud del matrimonio, de una reproducción forzosa y del cuidado de los hijos y del marido, sin más horizonte que las paredes de su casa» Hidalgo de la Vega Maria Jose. (1993). *Mujeres, carisma y castidad en el cristianismo primitivo. Gerion*, 11, 229-244.

⁶ Génesis, Capítulo 3. Disponible en <https://www.bibliacatolica.com.br/el-libro-del-pueblo-de-dios/genesis/3/16/>

⁷ Jimenez Copete, M.J. (2009). *Feminismo y sufragismo*. Sevilla: innovación y experiencias educativas.p.2

Derechos de la Mujer y la Ciudadana, que, sin embargo, no fue aprobada por la Asamblea legislativa francesa, siendo su autora guillotizada el 3 de noviembre de 1793. El artículo primero de esta Declaración resulta inspirador y rotundo, dada la época en la que se redactó, al afirmar que la mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos. Las distinciones sociales sólo pueden estar fundadas en la utilidad común.

Este reconocimiento pleno a la igualdad al máximo nivel se interioriza en los movimientos constitucionales europeos a través del principio de igualdad ante la ley de todos los sujetos ante el ordenamiento jurídico, extendiéndose por el resto del mundo.

De entre los Tratados y normas internacionales, es destacable el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sobre el principio de igualdad y no discriminación y asuntos de empleo y ocupación, así como el Convenio número 156, de 1981, sobre la importancia de la necesidad de prestar atención a menores y otros familiares que necesitan cuidados como medida para conciliar la vida familiar y laboral⁸, resultando digna de mención la Recomendación número 165 de este mismo año, que pone en relación aspectos directos contra la discriminación por razón de sexo, como la discriminación positiva con el mandato a los poderes públicos de prestar garantías laborales y prestaciones de Seguridad Social, así como servicios suficientes en atención a la familia.

Igualmente destacan de manera muy importante otras herramientas internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 sobre los cuidados hacia la maternidad y la infancia, así como las Conferencias Mundiales sobre mujeres celebradas a lo largo de todo el siglo XX, presentado especial relevancia la celebrada en Pekín en septiembre de 1995, donde se aprobó la Plataforma de Acción de Pekín, en la que se sumerge un compromiso sobre la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres, algo reafirmado por la ONU en el año 2000.

En este contexto de normas internacionales y Tratados, conviene poner el foco de atención sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, que, simultáneo a la declaración del Consejo Económico y Social sobre la importancia de los interlocutores sociales en la nueva era del derecho laboral, pone énfasis, de manera muy especial, en la igualdad entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y en los derechos de conciliación como derechos individuales de cada persona trabajadora con independencia de su sexo y género.

Finalmente, cabe mencionar la declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, adoptado en la Conferencia 108, celebrada el 21 de junio del año 2019, en la que se refirió un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, poniendo de manifiesto la necesidad de avanzar en materias de igualdad que conlleven precisamente derechos de conciliación hacia la ansiada corresponsabilidad.

La igualdad legislativa se impone en todos los estados de la Unión Europea, formando parte del elenco de derechos fundamentales de sus legislaciones de Derecho Constitucional y, por lo tanto, constituyendo un núcleo irreductible del mismo. En esta línea,

⁸ Bonet Pérez, J. (2013) El sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la interpretación de los Convenios de la OIT: aproximación jurídica a una crisis institucional, *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*. Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional y Relaciones Internacionales, 32.

afirman Lousada Arochena⁹ y Reche Tello¹⁰ que los derechos de conciliación correspondiente de los ámbitos personal y familiar se han consolidado como auténticos derechos fundamentales. Esto se confronta con la STC 3/2007, en la que el Tribunal Constitucional no ha reconocido el derecho a la adaptación del horario de trabajo: *el propio TC elude ese riesgo y asume al final su doctrina clásica: puesto que se trata de una cuestión de legalidad ordinaria que no incumbe revisar al TC, el que se le reconozca o no a la trabajadora la adaptación no es relevante desde la perspectiva del artículo 14 ... la infracción del artículo 14 CE se ha producido a consecuencia de una determinada forma de razonar judicial*, de modo que los derechos de conciliación permanecen en el limbo jurídico en que estaban en la jurisprudencia anterior¹¹.

El propio Tribunal Constitucional, en sus primeras interpretaciones del artículo 14 de la CE, se posicionó en una rígida interpretación *sex-blind*, o lo que es lo mismo, como si no existieran los prejuicios de género, pues los demandantes en amparo eran hombres, los cuales reclamaban beneficios femeninos basados en vetustos estereotipos paternalistas, agravando así todavía más la situación real de discriminación de la mujer, y, lo que resulta aún más grave, errando en la determinación sobre cuál es el sujeto verdaderamente protegido frente a este tipo de conductas¹².

Fernández López¹³ añade que, a diferencia del trato recibido por muchos colectivos discriminados, en relación con la mujer se choca con presunciones históricas y pautas sociales muy arraigadas que se vinculan con la estructuración de la propia sociedad en torno a un determinado modelo de familia, que las propias víctimas de la discriminación han interiorizado.

Los niveles de discriminación o de protección para este derecho a la igualdad de todos los seres humanos contemplan tradicionalmente tres niveles de discriminación prohibida: en primer lugar, el marco de referencia o el que otorga una mayor protección es el principio discriminatorio por razón de sexo. A continuación, tendremos un nivel de protección conocido como intermedio, donde se asientan los conceptos y principios anti discriminatorios a nivel general y, por último, desde el punto de vista metodológico, nos encontraríamos ante un nivel inferior en el que situaría la discriminación por razón de edad.

Inicialmente, la preocupación de la Comunidad Económica Europea por la conciliación de la vida familiar y laboral se ha producido a través de una derivación, casi invisible, del tópico de igual retribución por trabajo de igual valor¹⁴. Como punto de partida, debemos tener en cuenta que perseguir la igualdad entre hombres y mujeres, dentro y

⁹ Lousada Arochena JF, (2014) *“El derecho fundamental a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”* Ed Tirant lo blanch. Valencia, p 387.

¹⁰ Reche Tello EN, (2018). *“La constitucionalización del derecho fundamental a conciliar la vida personal y familiar”* Ed Comares, Granada, p 23 y ss.

¹¹ Fernández López MF, Cardona Rubert MB, (2009). *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo pág. 251.

¹² Fernández López MF, Aparicio Tovar J, Baylos Grau A, (1992) *Igualdad y no discriminación por razón de sexo, Autoridad y democracia en la empresa*, Trotta, p 111.

¹³ Idem p. 95 y 96.

¹⁴ Busby, N., (2018) The evolution of gender equality and related employment policies: *The case of work-family reconciliation*, *International Journal of Discrimination and the Law*, vol. 18, 2-3, p. 107

fuera del mercado de trabajo, conlleva referencia a 3 enfoques concretos: el trabajo retribuido (sobre la brecha salarial, el techo de cristal y la segregación profesional), el papel de cuidadora de la mujer (subsidios, permisos y trabajo a tiempo parcial) y una síntesis de las dos anteriores: el papel de la mujer cuidadora con presencia en el mercado laboral y, sobre todo, sopesar si estas son decisiones libres.

El Tratado de Ámsterdam, en su artículo 3.2, vincula por primera vez las políticas y acciones comunitarias al objetivo de la igualdad de oportunidades y habilita al Consejo para que adopte medidas contra todo tipo de discriminación. Además, la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales, aprobada el 18 de diciembre de 1989, en sus artículos 16 y 19, refiere la necesidad de desarrollar medidas para el logro de la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Directiva 2010/18 es la norma jurídica que está vigente en el momento que surge la pandemia por COVID-19 y es una norma continuista, en tanto sigue siendo una continuación de la anterior, en tanto que es un acuerdo de las partes sociales sobre el permiso parental y que viene a derogar la Directiva 96/34 y adaptarla a las nuevas realidades. Realmente ha sido más una declaración de intenciones que un avance real, tal y como se ha consensuado por la doctrina en la actualidad. Se trata, como se ha comentado, de una norma combinada que nace el acuerdo entre las partes sociales, lo que se consideró idóneo en su momento. Se advierte una conexión directa entre conciliación e igualdad de género y en general, con estos principios anti discriminatorios. Se escribe de forma neutra, avanzando en ese sentido, pero, sin embargo, no contempla nada sobre la corresponsabilidad.

Los aspectos principales de esta Directiva se limitan realmente a contribuir a avanzar en la igualdad entre los sexos, fomentar una responsabilidad equitativa para los cuidados de familiares entre hombres y mujeres. Estos son referencias de sus considerandos, pero después no se trasladan de una manera contundente a su articulado.

Llegadas a este punto, y siempre en la época pre-COVID, encontramos una Directiva que acaba de aprobarse, la Directiva 2019/1158¹⁵ sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, por la que se deroga la Directiva 2010/18 y que entrará en vigor en el año 2022 (contiene una cláusula específica para algunos apartados a los que les concede algo más de tiempo de entrada en vigor). Lo que establece fundamentalmente son nuevos permisos, distinguiendo entre el permiso de paternidad, el de maternidad, que queda aparte, y el permiso parental e introduce el nuevo permiso para cuidadores y recalca, y aquí ya sí se regulan, fórmulas de trabajo flexible. En concreto, la nueva clasificación de permisos incide muy positivamente en esa diferencia entre el permiso de paternidad y el permiso parental de titularidad indistinta para hombres y mujeres y crea el permiso para cuidadores.

La duración de los permisos es distinta en cada caso y son permisos intransferibles. Se cuentan con 10 días para el de paternidad, 4 meses para el parental y, para los cuidadores, un período mínimo de 5 días en el año. Se eleva a 8 años la edad mínima del menor hasta la que se puede permitir y disfrutar este tipo de permisos. Hemos de recalcar en este

¹⁵ Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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.

sentido, que el Real Decreto- ley 6/2019, en nuestro ordenamiento interno, ya lo eleva hasta los 12 años de edad del menor. Esto va a permitir no sólo acogerse este permiso, sino también solicitar fórmulas de trabajo flexible con una duración que puedan ser, pues, los límites razonables que establezca la regulación de los Estados miembros. Se refuerzan las garantías del disfrute de estos permisos, se consolidan los derechos adquiridos o en curso de adquisición, reconociéndose la protección económica y el desplazamiento de carga de la prueba. Resulta fundamental, en todo caso, completar estos permisos y esta regulación con esa cláusula que ahora sí recoge la posibilidad de pedir cambios en horarios y regímenes de trabajo durante un determinado tiempo siempre que se haya disfrutado un permiso parental. Por lo tanto, ahora tenemos una verdadera medida que puede facilitar la reincorporación al trabajo sin repercutir negativamente en la desprofesionalización de quien se acoge a permisos parentales largos como excedencias, reguladas en nuestro ordenamiento jurídico, para el cuidado de menores.

El empoderamiento sobre los repartos de los tiempos vitales de las personas trabajadoras ha supuesto una línea a seguir por la agenda global de la ONU y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con esta reivindicación palpable en la aplicación de convenios y Directivas concretas que se han interiorizado en el ámbito de la Unión Europea por este Pilar Europeo de Derechos Sociales y ese elenco de reconocimiento de derechos de las nuevas Directivas tanto en la 11/58 como la 11/52.

Sin ahondar mucho en esta cuestión, sí hay que tener en cuenta que, en nuestro ordenamiento interno, el Real Decreto- ley 6/2019, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres, ha introducido importantes modificaciones en materia laboral y de Seguridad Social, recogiendo el espíritu de la normativa europea sobre la individualización de los permisos de conciliación y en las fórmulas de trabajo flexible. Además de las adaptaciones terminológicas propias del texto legislativo para corregir un lenguaje desfasado y sexista, no olvidemos que se refería en algunos casos a cuestiones tan desfasadas, sin ánimo de ser exhaustivo, como parto, en lugar de nacimiento o la lactancia del menor, en lugar de cuidado del menor, como se recoge ahora en la nueva ley. Introduce importantes modificaciones y recoge ese espíritu de la norma europea sobre individualización de permisos de conciliación y fórmulas de trabajo flexible. Debe mencionarse, aunque sea de manera resumida, que por fin se elimina la atribución preferente de los derechos de conciliación de titularidad exclusiva o preferentemente femenina, a favor de una regulación de derechos de titularidad individual para cada progenitor, sin posibilidades de transferencia o con cuotas de reserva no intercambiables entre sí. Incluso podemos afirmar que, dando un paso más allá, se establecen acciones positivas para favorecer el ejercicio del trabajador masculino respecto de los derechos de conciliación. Esto si pensamos, por ejemplo, en las circunstancias que tienen que ver con el permiso del cuidado del lactante y esa nueva protección del permiso de corresponsabilidad que ahora se establece de manera indistinta entre hombres y mujeres.

Pero tal vez lo más destacado de este Real Decreto es lo que se refiere al tiempo de trabajo y a la conciliación. Este avance ha sido el más deseado por la doctrina y los tribunales y esto se plasmó en la nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabaja-

dores¹⁶. Su alcance objetivo hay que ponerlo en relación también con esas modificaciones en la regulación del artículo 37 en los apartados 4, 5 y 6, la regulación sobre los permisos, amparando ahora supuestos que no impliquen modificaciones de jornada necesariamente. Ahora, el artículo 34.8 no exige que haya que llevar a cabo una modificación de jornada ordinaria para poder solicitar un permiso o una adaptación tras un permiso parental para la adaptación de la jornada o la nueva incorporación. En realidad, según la literalidad del precepto de este artículo 34.8, el nuevo régimen legal lo que ampara es el derecho de las personas trabajadoras a solicitar los cambios que considere oportunos en la duración y distribución de su jornada laboral para hacer efectivos sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Esto ha llevado a buena parte de la doctrina a criticar la débil exigibilidad hacia quien lo solicita derivada de la fórmula empleada por el legislador frente al reconocimiento indubitado de los derechos reconocidos en el artículo 37. Justo éste es el argumento empleado por alguna sentencia reciente que con una interpretación restrictiva del Derecho y desconectándolo del componente de su derecho a la conciliación como parte integrante del derecho fundamental a la igualdad, deniega el derecho de la trabajadora a adaptar de forma flexible su trabajo, su jornada en virtud del artículo 34.8 y tan solo contempla la posibilidad de solicitarlo. Por lo tanto, el artículo 34.8 realmente lo que contempla es el derecho a solicitar esa flexibilidad a la jornada laboral y abre un periodo de 30 días, dice la ley, para negociarlo con la empresa, eso sí, supeditado a que el solicitante acredite las obligaciones de cuidado, lo cual es razonable. Pero lo más destacado en este sentido es que no basta para la empresa que tenga un hijo menor ni que se trate de una gran empresa, según dice algún tribunal. No obstante, a pesar de las quiebras de la norma, la nueva configuración del derecho a adaptación de jornada conjuntamente con el refuerzo de las garantías procesales, se vincula con el artículo 139 apartado 1, letra A de la Ley de la Jurisdicción Social, que ha supuesto, evidentemente, mejoras. A pesar de ello, se ha hecho patente la flaqueza como es el escrutinio de la vida personal de la persona trabajadora que se ve obligada a solicitarlo, a exponer su vida personal. Es decir, es como un escaparate, ante lo que se propone como alternativa que verdaderamente el legislador incida en estos criterios y otorgue un derecho de forma similar a como lo hace el artículo 48, letra i del Estatuto Básico del Empleado Público con marco temporal diferente en función de la persona que origina el derecho y realmente se establezca un reconocimiento pleno sin tener que ir a una negociación con el empresario. Esto presenta también dificultades, pues cada empresa, cada circunstancia, requerirá cuestiones distintas.

La doctrina ha interpretado de una manera muy gráfica ese artículo 34.8, diciendo que se trata de una especie de flexibilidad inversa¹⁷, porque los poderes que aumentan son los del trabajador y no los del empresario¹⁸. Ahora es el trabajador el que solicita esa flexibilidad y el empresario quien debe justificar por qué no lo concede el permiso u ofrece

¹⁶ Agustí Maragall, J. (2019), El derecho de adaptación de jornada ex art. 34.8 ET después del RDL 6/2019. La cuestión de la corresponsabilidad en su reconocimiento, *Revista de Jurisdicción Social* (199), 14.

¹⁷ Sempere Navarro, A.V., (2013) Artículo 34. Jornada *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 9ª ed., Aranzadi, Cizur Menor, p.415.

¹⁸ Sempere Navarro AV, Sánchez Trigueros C. (2008) *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Aranzadi, pág. 679.

alternativas. Esto si se ha quedado blindado en la nueva regulación del artículo 34.8 tras el Real Decreto- ley 6/2019, de tal forma que el único condicionante en el que puede entrar la empresa es que las adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas, tanto con las necesidades de las empresas como de las personas trabajadoras, como con la organización empresarial. Es decir, se trata de que, según las circunstancias de cada caso y atendiendo a los criterios de proporcionalidad, se garanticen ambos derechos: el derecho de la empresa a la organización de sus trabajadores y de su objeto social, y también el derecho a la conciliación de las personas trabajadoras¹⁹. En palabras de Lousada Arochena²⁰, tales derechos de conciliación de textura abierta suponen declinar el tópico de la flexibilidad en un sentido diferente al previamente conocido en el ordenamiento jurídico laboral español pues no es la flexibilidad pro empresa, sino una flexibilidad *pro operario* dirigida a empoderar a las personas trabajadoras en la organización del tiempo de trabajo . Ahora bien, no se pretende contraponer la flexibilidad pro empresa a la flexibilidad pro conciliación, sino, en el entendido de que obedecen a fines distintos pero no necesariamente contrapuestos, se busca encontrar puntos de contacto donde, atendiendo a las circunstancias del caso, se consiga la mayor productividad posible con la mayor conciliación posible, y al encontrarlos se producirá una mayor implicación de la persona trabajadora en la producción y de la empresa en los intereses de su personal.

En este contexto normativo, y apenas transcurrido un mes desde que se hiciese público el Semestre Europeo del año 2020, del 26 de febrero, y la propia estrategia de igualdad de género 20/25, pronunciada y enarbolada por la presidenta Von der Layen de la Comisión Europea, irrumpe la crisis sanitaria del COVID en los países europeos, cerrando y suponiendo un aislamiento de la ciudadanía, comenzando por Italia y extendiéndose muy rápidamente esta situación a España, Portugal y al resto de los países de Europa.

De la literalidad de lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores las personas que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En nuestro país, el mismo día de la publicación en el BOE, el 14 de marzo de 2020, en que entró en vigor el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se abre la espita legislativa a la que se ha tenido que ir adaptando el Estado y de la que han ido surgiendo reglamentos y fórmulas legislativas de urgencia.

Entre las medidas principales del estado de alarma, como bien es sabido, se incluyó la suspensión de la actividad educativa presencial en todos los centros y niveles de

¹⁹ Sentencia 3724/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 31 de julio de 2020.

²⁰ Lousada Arochena, J.F., (2020). Observatorio temático de jurisprudencia. Reducción de jornada y adaptación el trabajo por motivos de conciliación en la doctrina judicial. *Revista Trabajo y Derecho*, (70), 2.

enseñanza pública y privada y, simultáneamente en todas las comunidades autónomas, se decretó la suspensión de actividad en los centros de atención de servicios sociales. Pero no todas las empresas van a cerrar y muchas actividades pasaron de manera directa, casi sin solución de continuidad, a realizarse de forma online. Por lo tanto, se planteó otro gran reto para este legislador de urgencia: gestionar el cuidado de las personas más vulnerables, entre los que se incluyen también los dependientes que puedan contagiarse, pero que han de pasar su confinamiento en el hogar, con esas obligaciones laborales que persisten en esta nueva organización empresarial y de prestación de servicios.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha articulado un sistema de protección para trabajadores por cuenta ajena, como medida principal de contención de la destrucción de empleo y minoración o eliminación de cuotas (en el caso de trabajadores autónomos). Destaca la preocupación por la continuidad en los procesos y la protección de trabajadores vulnerables con referencias concretas a las consecuencias sobre el género. Es el *leitmotiv* en la abundantísima regulación de urgencia que ha obligado a desarrollar la situación de crisis sanitaria porque serán estas medidas de fuerte calado social las que ofrezca una sólida resistencia a los devastadores efectos sobre el empleo.

El punto de partida de esta normativa lo constituye el Real Decreto-ley 8/2020, de 7 de marzo, sobre medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID. Se trata de una norma extensa y bien fundamentada. De hecho, su exposición de motivos es tan clara que resulta hasta didáctica: *«En concreto, las medidas adoptadas en este real decreto-ley están orientadas a un triple objetivo. Primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad.»*

En efecto, más allá de las medidas específicas de apoyo a los ciudadanos y familias afectadas por la presente situación excepcional, es preciso adoptar medidas que proporcionen la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de los trabajadores directamente afectados.»

Se identifica un triple objetivo en torno a la protección a las personas trabajadoras, las familias y los colectivos más vulnerables, esto es, por un lado, la continuidad de la actividad productiva y el mantenimiento del empleo, por otro, reforzar la lucha contra la enfermedad como objetivo básico.

El Capítulo I regula las medidas para favorecer la conciliación laboral y que se articulan como un complemento y, en su caso, como subsidiarias a la primera opción del legislador, que es el trabajo a distancia como mecanismo fundamental para mantener esa actividad laboral. En esta situación de restricción de movilidad ciudadana, hay que resaltar que nuestro país fue pionero en la regulación y que coinciden en esencia con las publicaciones que en esas mismas fechas se conocían y pedía la Organización Internacional del Trabajo: el teletrabajo, al que haremos referencia más adelante.

El Real Decreto-ley 2/2021 consta de una amplia y didáctica exposición de motivos, ocho artículos, seis disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una dispo-

sición derogatoria única, once disposiciones finales y un anexo en el que se transcribe la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 09 “a los que pertenecen las empresas especialmente afectadas a que se refiere la disposición adicional primera”²¹.

Así, el segundo párrafo de la exposición de motivos de la citada norma justifica que, ante la incidencia en la salud y la economía generada por la propagación de la situación de pandemia generada por la propagación del virus SARS-CoV-2 las autoridades competentes, resulta obligado, no solo a mantener las medidas ya adoptadas, sino también a adoptar nuevas medidas más restrictivas que han tenido un especial impacto en los ámbitos de la hostelería, la restauración y el ocio.

Dentro del elenco de medidas reguladas en este decreto, y en lo que relevante para nuestro análisis, la Disposición adicional tercera prorroga el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que continuó vigente hasta el 31 de mayo de 2021.

Por su parte, la Disposición adicional sexta del reciente Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos, prorroga nuevamente, y hasta el 30 de septiembre de 2021, la vigencia Plan MECUIDA. La Disposición adicional tercera del recientemente publicado Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, mantiene la vigencia de este Plan hasta el próximo 30 de junio de 2022.

Con la publicación del Real Decreto -ley 8/2020 y de una manera parca y abruptamente concebida, el teletrabajo se convierte en la primera herramienta en la que se sustenta el trabajo por cuenta ajena. Además, la norma también se refiere al esfuerzo decidido por la preparación y dotación de las pymes al desarrollo digital. En concreto, cita planes y programas estatales que ya están en marcha y se agilizan para favorecer esa transformación digital²².

El carácter preferente del trabajo distancia, expresión omni comprensiva, se consolida en esta norma de urgencia en el mismo artículo 5 como apuesta más decidida del legislador para garantizar la actividad empresarial y la reanudación de las relaciones de trabajo con normalidad tras esta situación de excepcionalidad sanitaria. Se concreta en varias obligaciones respecto de los sistemas de organización productivos, en particular para el empresario, de mantener la actividad por mecanismos alternativos, siendo para ello el objeto principal este tipo de trabajo a domicilio, lo que implica, a su vez, que está

²¹ Rojo Torrecilla, E. (2021). *Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Mantenimiento y refuerzo de medidas sociales ante la crisis existente. Notas a propósito del RDL 2/2021 de 26 de enero (y atención a las normas modificadas)*. Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales Entrada del 28 enero, 2021, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/01/emergencia-sanitaria-y-legislacion.html>

²² Exposición de Motivos, p. 25856, BOE. Al respecto, Fernández Nieto, L. A., (2020) El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19. *Diario La Ley* (9703).

obligado a adoptar mecanismos que lo hagan posible si ello es *técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado*.²³

Se refiere el artículo 5 a que estas medidas alternativas del trabajo a distancia deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Por lo tanto, queda muy claro el mandato del legislador respecto a estas cuestiones: se prefiere una alternativa frente a otras. El legislador impone que la actividad debe continuar, pero debe continuar a distancia y las empresas deben de asumir y subrayar estos compromisos como prioritarios antes de paralizar su actividad. Insiste en esta línea el poder ejecutivo en todos los reales decretos que ha ido aprobando desde entonces, en tanto que el permiso retribuido recuperable, por ejemplo, no se contempla si la persona trabajadora puede seguir desempeñando sus funciones desde casa. Aunque sea en manera o no, presencial.

Al precisar el objeto de la preferencia legal, el artículo 5 Real Decreto-ley 8/2020 no se refiere al teletrabajo, sino al trabajo a distancia, que no es un concepto exactamente idéntico. Ni lo era antes ni lo es después del Real Decreto-ley 28/2020. Según se definen en su artículo 2 RDL 28/2020, el trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular; mientras que el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Dicho más llanamente, el teletrabajo es una especie del género de trabajo a distancia, que incluye tanto el teletrabajo como el tradicional trabajo a domicilio²⁴.

Para mantener esta actividad empresarial y teniendo en cuenta estas nuevas necesidades de cuidado que se producen dentro del hogar, se va a establecer que la persona trabajadora pueda, por un lado, realizar su propia evaluación de seguridad y salud del trabajo como fórmula muy excepcional de aplicar esta normativa²⁵. Pero además va a dar esa cobertura y va a implicar la necesidad de solicitar esas flexibilidades en los tiempos de trabajo, estableciéndose una regulación concreta. Hay que tener en cuenta que el sesgo de género durante la pandemia ha sido muy destacable y así lo han puesto de manifiesto organismos como la ONU o la OIT, que advierten que las familias trabajadoras necesitan más apoyos y piden aumento de las medidas de protección social, especialmente para los más vulnerables. Hay quien ha llamado la atención sobre la necesidad de que se tenga un concepto más amplio de trabajador²⁶, en tanto que muchos trabajadores que no encuen-

²³ Así, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón estima el recurso de suplicación de una trabajadora y condena a la empresa al pago de 2.000 € en concepto de indemnización por daño moral en sentencia de 17 de noviembre de 2020 al entender un trato discriminatorio por la denegación de la empresa de facilitar los medios técnicos necesarios precisamente a esta trabajadora, cuando había concedido la petición de teletrabajo y dotado adecuadamente a otras en idéntica situación.

²⁴ Lousada Arochena, J.F. (2021). *El teletrabajo en la legislación de emergencia antipandemia*. enero 8, 2021, Lefebvre Sitio web: <https://elderecho.com/el-teletrabajo-en-la-legislacion-de-emergencia-antipandemia>

²⁵ Al respecto, destaca el Prof. Rojo Torrecilla, E, en la propuesta ante el consejo de ministros se había planteado, junto con la norma, un útil "cuestionario para el desarrollo del teletrabajo en el domicilio en situaciones temporales y extraordinarias"; se puede consultar en: https://media.timtul.com/media/adime/anexo%20i%20%20rd%20co-vid19%20en%20el%20ambito%20laboral%20-%202017.03.2020_20200317172115.pdf

²⁶ Rodríguez Rodríguez, E., (2021). *De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente*. Lex Social, 1, 40-78.

tran cobertura dentro del trabajo regular quedan desprotegidos. Pero también en relación con el género, se hace evidente que la crisis sanitaria repercute en empleos feminizados, en gran medida en relación con las trabajadoras sanitarias, limpiadoras, cuidadoras en general... Y este estrés laboral se encuentra doblemente aumentado para ellas.

Por eso, la flexibilidad, horarios y las franjas de disponibilidad laboral son una medida que se considera primordial para conjugar la actividad laboral con las responsabilidades familiares mientras dure la crisis sanitaria, con el consiguiente aislamiento que impide la externalización de las labores de cuidados de menores y dependientes. En cualquier caso, la modalidad del trabajo a distancia, en tanto se apoya fundamentalmente en medios digitales de la organización empresarial, debe acompañarse de una regulación concreta que delimite tiempos de trabajo y descanso.

En esta línea, la recientemente aprobada normativa ordinaria de trabajo a distancia, Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, constituirá sin duda un punto de inflexión. Es importante tener en cuenta la concreción de la forma de trabajo que va a alcanzarse por común acuerdo entre empresario y trabajador, bajo criterios de voluntariedad y reversibilidad en todo momento. Habrá que ver su recorrido hacia la verdadera corresponsabilidad, pues no supone un avance en la regulación del artículo 34.8 Estatuto de los Trabajadores que continúa observando la conciliación, sino una auténtica perspectiva de género.

Aparte de las dudas sobre la extensión de la vigencia del artículo 5, despejadas y que no necesitan explicación, lo cierto es que la norma transitoria presenta dificultades interpretativas propias de la excepcionalidad en la que surge y en la que quiere mantener. La nueva regulación debe ser estable y completa atendiendo a la literalidad del precepto. Debe entenderse que continuará rigiéndose por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Esta especie de trabajo a distancia surgido por la COVID adquiere una especie de vigencia especial extraordinaria y simplemente se va a regular un teletrabajo de emergencia. De hecho, el legislador, consciente de las limitaciones de la regulación de ese teletrabajo aprobado durante la pandemia, recoge expresamente en esa disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 28/2020 la obligación del empresario de dotar al trabajador de medios, equipos, herramientas y consumibles, a la vez que se remite a la negociación colectiva para acordar la posible compensación de gastos en que haya podido incurrir la persona trabajadora, fruto de la propia precipitación en el cambio de la forma de trabajar. En este sentido, cabe destacar la Sentencia de la Audiencia Nacional de 5 de noviembre de 2021, que reconoce el derecho de las personas *trabajadoras a la percepción de 50 € brutos en concepto de posibles gastos de suministros extras que puedan darse por el hecho de trabajar en sus domicilios desde el mes de julio de 2020*.²⁷

Aunque se trata de una regla transitoria relacionada con la norma de respuesta ante el COVID, es positivo que el legislador haya incorporado como garante de derechos laborales a la negociación colectiva. Tal vez la extrema urgencia en la que aparece el Real Decreto-ley 8/2020 desaconsejaba demorar más la medida, sometiéndola a un proceso

²⁷ Sentencia 4423/2021, de la Audiencia Nacional. Sala de lo Social, de 5 de noviembre

de negociación previo y más efectivo para imponer ese trabajo a distancia. De hecho, el artículo 20 del Real Decreto-ley 28/2020, al referirse a las normas de seguridad e higiene de la escalada, insiste en potenciar el teletrabajo por cuando sea posible según la naturaleza de la actividades.

La doctrina, ya en el momento inicial de la pandemia, manifiesta la necesidad de contar con un marco normativo estable y actualizado de esta forma de trabajo, sin que pueda generalizarse con una rapidez inusitada a las relaciones laborales de todo el mundo y también de nuestro país. De hecho, la necesidad de contar con un marco normativo adaptado a la digitalización empresarial ya era uno de los retos del legislador español con anterioridad a la actual situación de pandemia. Por lo tanto, esta especie de «trabajo forzoso» impuesto por el Gobierno como medida extrema para mantener el distanciamiento social, se ha mostrado como un instrumento útil a tal fin, y seguramente puede serlo en otras situaciones de catástrofe, pero debe considerarse excepcional y por un periodo de vigencia determinado, precisamente, por esa excepcionalidad. Ahora bien, cuestión distinta es la que aparece con el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que nace con la vocación de cubrir ese vacío normativo que existía en nuestro ordenamiento jurídico y que simplemente encontraba reflejo en un anticuado artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

El Real Decreto-ley 8/2020 contempla específicamente especialidades, verdaderas innovaciones normativas, en materia de flexibilidad de tiempo y modos de trabajo como medidas de conciliación más allá de las reguladas en los artículos 34.8 y 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores previamente comentados. Es el denominado Plan MECUIDA. Esta novel criatura, creada a partir del artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, se adopta a posteriori en el artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, con vigencia hasta 31 de mayo de 2021, precisamente por la ampliación del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, prorrogando su vigencia nuevamente la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

La flexibilidad horaria se establece como prioritaria frente a la reducción de jornada, que ha de ser la última alternativa. Por lo tanto, estaremos ante la preferencia del legislador por trabajo a distancia y, ya dentro del Plan MECUIDA, como medida específica que incide en el tiempo de trabajo, nos encontraremos con la flexibilidad horaria como derecho prioritario y, en último lugar, la reducción de jornada. Esto, en términos de conciliación.

Según el artículo 6.1 del RD 8/2020, el ejercicio de las medidas de conciliación corresponderá a las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado con respecto a los sujetos causantes precisos concretados en el cónyuge o pareja y los familiares hasta segundo grado de consanguinidad. La titularidad se circunscribe a los trabajadores por cuenta ajena con obligaciones de cuidado a su cargo. No parece que se eche en falta alguna mención en relación con autónomos o funcionarios por contar con sendas normativas especiales y el diferente alcance de las notas de subordinación y dependencia que carac-

terizan a ese tipo de relaciones laborales. En contraposición, Barrios Baudor afirma que la ausencia de medidas alternativas en el ámbito del trabajo autónomo no tiene excusa alguna (o, al menos, no la diferente naturaleza jurídica de los servicios prestados) pues, en último término, las necesidades a cubrir son siempre las mismas.²⁸

Más específicas son las previsiones sobre los sujetos causantes. La inclusión del cónyuge y pareja de hecho es más explícita en esta norma de urgencia que la que se refleja en el propio Estatuto de los Trabajadores, sin duda como medida de refuerzo respecto a cualquier tipo de pareja, esté inscrita legalmente o no, sobre los familiares. En cambio, la limitación del segundo grado de consanguinidad sí supone una novedad respecto al artículo 37.6 ET, al descartar de este modo a los familiares afines, a pesar de alguna opinión contraria²⁹. Esta previsión de hasta un segundo grado de consanguinidad ya se recoge en el artículo 48 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y ya hace tiempo que la doctrina viene reclamando que se haga extensible al régimen laboral común. Justamente para influir en el reparto de cuidados entre las personas trabajadoras y que deban hacerse cargo de los mismos hasta estos grados de consanguinidad, siendo necesario entender que la ausencia de más matices sobre la legislación ordinaria implica que los hijos y las hijas puedan ser igualmente sujetos causantes en cuanto a la acreditación de la necesidad del cuidado.

No obstante lo previo, en el párrafo segundo se delimitan las circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID 19 que la persona solicitante del derecho debe acreditar. Comienza por referirse al cuidado personal y directo que, como consecuencia del COVID, necesita uno de los sujetos causantes por razones de edad, enfermedad o discapacidad. Es decir, cuando las personas indicadas en el párrafo anterior - esto es, al artículo. 5.1, primer párrafo- se encuentren enfermas de coronavirus o en situación de cuarentena, la referencia al cuidado personal y directo puede entenderse vinculado al presupuesto de corresponsabilidad al que nos vamos a referir. Con posterioridad se menciona, como caso justificativo, el cierre de los centros educativos o de cualquier naturaleza que dispensan ese cuidado o atención a los sujetos. En efecto, la exigencia de prestar las atenciones a los familiares obliga a solicitar estos cambios de horario que se ajusten a esas atenciones que antes podían delegar en centros especializados. De hecho, ésta es la mayor problemática a la que se enfrentan las autoridades ante lo que podría haber sido un segundo confinamiento domiciliado generalizado, tanto que, en Alemania, por ejemplo, las escuelas permanecieron abiertas en este escenario³⁰.

Por último, la última causa justificativa es que la atención del sujeto causante con anterioridad recayó sobre un tercero y por las causas relacionadas con el COVID sea imposible que éste continúe llevándolas a cabo. Principalmente esta causa afectará a personas empleadas de hogar y aquellos especialistas en materia de cuidado. También puede darse

²⁸ Barrios Baudor, G. L., (2020), Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (6), 2.

²⁹ Al respecto, más detallado, Blasco Pellicer, Á., López Balaguer, M., Alegre Nueno, M., Ramos Moragues, F., Talens Visconti, E., (2020) "Análisis normativo de las medidas laborales y de seguridad social frente a la crisis del COVID-19", Tirant lo Blanch, p. 113

³⁰ www.deutschland.de: <https://www.deutschland.de/en/corona-virus-germany-overview>

el caso de personas cuidadoras que pertenezcan a la unidad familiar, pero que esa persona enferma o debe guardar cuarentena por el riesgo de haber contraído el virus, es decir, que, por una causa de fuerza mayor, la persona cuidadora no pueda seguir prestando esas atenciones. Hay que tener en cuenta que para las empleadas de hogar se aprobó con posterioridad a esta regulación, una regulación especial que contempla la posibilidad de suspender temporalmente el contrato, según los artículos 30 y siguientes del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

Pues bien, como se ha advertido acertadamente por la doctrina, se trata de supuestos independientes entre sí: el cuidado personal y directo, el cierre de los centros donde se prestaba ese cuidado y que la persona que prestaba cuidado no puede seguir haciéndolo. Esos tres supuestos, que justifican la solicitud de estas medidas del plan MECUIDA son independientes entre sí y únicamente refuerzan la pretensión de la persona trabajadora³¹. Basta con que se produzca una sola de esas circunstancias para terminar con estos presupuestos comunes.

Conviene destacar que se configura como un derecho individual de conciliación de la persona que lo solicita. Se trata de una fórmula ya incorporada a nuestro ordenamiento jurídico, precisamente a partir del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y que va en la línea de la normativa y jurisprudencia europea sobre la titularidad de los derechos de conciliación, sin que quepa diferenciar entre titulares por el tipo de contrato o incluso porque uno de ellos no trabaje. A este último respecto, y como venimos repitiendo, se trata de un derecho individual y ya el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores afirma que el derecho de reducción de jornada, a excepción de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, situación en la que la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, es independiente del hecho de que ambos progenitores trabajen o no.

Más significativas son las exigencias sobre la justificación de las medidas sobre el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles. En esta línea, encaja perfectamente la propia exclusión prevista de familiares afines dentro de los sujetos causantes. Además, hay que tener en cuenta que concuerda la exigencia de que sea justificado, razonable y proporcionado según las consecuencias de las circunstancias concurrentes de cada caso.

De todo lo previo se desprende que el marco normativo reclama la concurrencia de tres requisitos: a) la justificación, por tanto la acreditación de que la persona que ejercita el derecho se encuentra ante una de las problemáticas familiares antes descritas, así como que no existe otra posibilidad de solucionarla, en especial por imposibilidad manifiesta del otro/a progenitor/ o del cuidador/a; b) la razonabilidad, lo que conlleva un nexo lógi-

³¹ Barrios Baudor, G. L., (2020), Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA. *Revista Aránzadi doctrinal* (6), 4-5.

co entre la medida laboral adoptada y la situación familiar; y en especial, c) la proporcionalidad en relación a las necesidades de la propia empresa, con un quantum añadido en favor de ésta en aquellos casos en que son varias las personas que comunican el ejercicio de la reducción de jornada o la adaptación de las condiciones contractuales.³²

Sin duda, la visión legal resulta un avance hacia la deseada corresponsabilidad en las labores de cuidado y debe entenderse que la persona solicitante tiene que explicar cómo se repartirá para atender esas labores junto al otro progenitor o cuidador que pueda existir. A mayor abundamiento, tanto la doctrina como la jurisprudencia³³ han reforzado la idea del disfrute de reducciones y adaptaciones de jornada desde el prisma de la proporcionalidad y el reparto de las obligaciones de cuidado, al configurarlo en último término como parte esencial del derecho a la igualdad y no discriminación previsto en nuestro texto constitucional. Esto hará que, en caso de existir controversia en su disfrute o reconocimiento, deba acudir el procedimiento especial del artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, tal y como la propia norma de urgencia señala, que engloba el ejercicio de los derechos de conciliación a todos los efectos, resultando una previsión adecuada y efectiva, siempre que no se trate de fases de confinamiento severo con la suspensión incluso de la actividad judicial, como ocurrió en alguna etapa.

Finalmente, el apartado cuarto del precepto recoge la posibilidad de que las personas trabajadoras que ya estuvieran disfrutando de medidas de conciliación de legalidad ordinaria, puedan ahora solicitar su paralización y acogerse a estos nuevos instrumentos jurídicos que, a la sazón, se adaptarán mejor a la realidad derivada de la pandemia. En todo caso, tendrán que usar la oportuna solicitud limitada temporalmente a este período de crisis. Al igual que el resto de los solicitantes, con los requisitos debidamente acreditados que se exigen, y si bien en este supuesto se venía disfrutando con anterioridad, se considerará que se trata ya de una medida razonable y proporcionada salvo prueba en contrario³⁴.

En cuanto a la adaptación del tiempo de trabajo que se prevé en el artículo 6.2 del Real Decreto-ley 8/2020, con base en el artículo 34.8 ET, se introducen matizaciones para dotarla de máxima inmediatez y aplicación práctica. Tal vez lo más destacado resulta que la concreción de la adaptación horaria será ex lege el criterio de la persona trabajadora. Ciertamente, el carácter temporal y excepcional de estas previsiones justifica el imperativo legal, aunque también reafirma claramente el intento de acuerdo previo como fórmula de-

³² Falguera Baró, M.A., Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma por el COVID-19. *Ponencia VII Jornada del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 23

³³ Así, la Sentencia 4497/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 6 de noviembre de 2020 y con relación a la solicitud de una trabajadora a concreción horaria por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, solicitando una jornada fija de mañana, recuerda en su Fundamento de Derecho Tercero que « *los juzgados y tribunales ordinarios nos enfrentamos a un supuesto como el presente, no podemos situarnos exclusivamente en el ámbito de la legalidad ordinaria, sino que hemos de tratar de ponderar y valorar el derecho fundamental en juego, y que la dimensión constitucional de todas las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde el mandato de la protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), pautas que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa.*». En el mismo sentido véase la Sentencia 525/2020 de 2 de julio de 2020 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sentencia 494/2019 de 29 de noviembre de 2019 del Juzgado de lo Social Nº 23 de Madrid, Sentencia 251/2019, de 12 de septiembre de 2019 Juzgado de lo Social Nº1 de Mataró.

³⁴ López Balaguer, M. (2020). *Los derechos de conciliación en la crisis del Covid-19*, Lefebvre Sitio web: <https://elderecho.com/los-derechos-de-conciliacion-en-la-crisis-del-covid-19>

seable. Debe entenderse que el plazo de negociación individual del artículo 34.8 ET no es aplicable porque se perdería esa finalidad de inmediatez necesaria en este momento. Y por eso, dice el legislador de urgencia, que debe reducirse a lo mínimo imprescindible. Resulta importante destacar el imperativo legal al respeto de la fórmula, tanto así que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara el derecho a la adaptación de jornada de una trabajadora pese a la decisión denegatoria del ayuntamiento, desde la perspectiva legal y constitucional contenida en la sentencia del Tribunal Constitucional en sentencia núm. 3/2007, de 15 de enero, dado que no se ajusta a la legalidad ordinaria, pues se exige que la empleadora, ante la solicitud de adaptación de jornada, abra un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días que, de hecho, no se produjo.³⁵

La medida de conciliación, en este caso, puede referirse tanto a la distribución del tiempo de trabajo como a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo. El precepto especifica el cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19 y justificando su utilización desde una perspectiva corresponsable y proporcionada a las necesidades de la organización de la empresa. Así, podrá referirse con cierta concreción a la organización de los tiempos, conjuntamente con otra persona responsable de prestar el cuidado al sujeto causante, lo que en casos de familias monoparentales debe excluirse. Respecto a los sujetos causantes serán las personas mayores cuando se atiende a familiares que se encuentran en situaciones previamente descritas. Respecto a los menores a cargo de la persona trabajadora, incluso aunque sean mayores de edad de mayores de 12 años, sí pueden justificar esta necesidad de solicitar esta adaptación de jornada.

La reducción de jornada regulada en el artículo 37.6 ET se prevé en el artículo 6.3 del Real Decreto-ley 8/2020 y se ha establecido como una medida especial para dar respuesta a la situación de pandemia. Lo más innovador en estos casos de reducción de jornada es la previsión de que se pueda solicitar incluso una reducción del 100 por cien si fuera necesario, con la consecuente reducción proporcional del salario. Tal pareciera que el recurso a esta medida podría parecer vacío de contenido. Sin embargo, quien reduzca su jornada por necesidades de cuidados derivadas del COVID puede mantener su relación laboral sin necesidad de acudir a procedimientos legales ordinarios o a los que se pueda prever en el convenio colectivo, que siempre serán menos ágiles. Tanto es así que el preaviso de la reducción de jornada especial deberá ser comunicado a la empresa solo con 24 horas de antelación, en lugar de los 15 días que en defecto de convenio colectivo marca la regulación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Además, esta reducción de jornada deberá resultar aplicable con todas las garantías que se prevén en el texto del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa.

³⁵ Sentencia 883/2020 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 17 de noviembre de 2020.

Dado que la protección de la norma de urgencia resulta un refuerzo sobre la legislación ordinaria, tal y como dice la exposición de motivos el Real Decreto Ley 8/2020, en ningún caso, por lo tanto, cabría entender que estos derechos de conciliación gozan de una protección inferior respecto a los ordinarios. Más bien al contrario. En definitiva, se trata de que las solicitudes de reducción de la jornada, en pro de la conciliación, se favorezcan por la empresa en todo lo posible, dado la situación de excepcionalidad de la crisis. Así lo recuerda la reciente Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid, que estima la demanda de la trabajadora que había solicitado una reducción del 100% de su jornada laboral por los supuestos descritos en el citado artículo 6 del RDL 8/2020, siendo esta denegada por la empresa «*por considerar que no se encontraba en ninguna de las circunstancias excepcionales contempladas en el Plan Mecuida, invocando la mejoría de la situación global de la pandemia en España a partir de los datos de vacunación, sin ofrecer solución alternativa concreta alguna sobre la base de las circunstancias organizativas o productivas de la empresa.*»³⁶

La doctrina ha considerado positivos estos plazos y estas extensiones a fin de evitar la desprofesionalización de quien, encontrándose en el mercado laboral, tenga que dedicarse al cuidado de sus familiares, labores que fundamentalmente van a afectar a mujeres. El legislador de urgencia ha reunido requisitos generales que ha de acreditarse igualmente a la hora de solicitar la reducción como la corresponsabilidad en el cuidado, cuestión muy destacable, pues no se encuentra presente en la normativa legal ordinaria y que impide precisamente contemplar ese reparto equitativo de labores de cuidado cuando se solicita la reducción de jornada. No obstante, si se favorece de manera decidida las reducciones de jornada frente al alejamiento del trabajo y, al igual que la normativa ordinaria, hay que tener en cuenta que pueden acogerse a las prestaciones de Seguridad Social a las que se tengan derecho (artículo 237 previamente explicado de la Ley General de la Seguridad Social).

Llegados a este punto cabe preguntarse por la eficacia del citado plan.

Así diferentes Senadores del Grupo Parlamentario Socialista, en base a lo expuesto en el artículo 160 del Texto refundido del Reglamento del Senado aprobado por la Mesa del Senado, oída la Junta de Portavoces, en su reunión del día 3 de mayo de 1994 («Los Senadores podrán formular al Gobierno preguntas, mediante escrito dirigido a la Presidencia de la Cámara.»), se interesan³⁷ por conocer cuántas personas se han acogido a las medidas de El Plan MECUIDA, desagregados por Sexo, provincias y municipios.

Con relación a la citada iniciativa parlamentaria, el 26 de noviembre de 2020, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aporta los datos requeridos³⁸, puntualizando que tan solo se dispone de los relacionados con la reducción de jornada prevista en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, incluyendo tanto los que están actualmente beneficiándose de esta medida, como los que se han beneficiado anteriormente y que se exponen a continuación: (gráfico 1), (gráfico 2), (gráfico 3).

³⁶ Juzgado de lo Social N.º. 4 de Valladolid, Sentencia 202/2021 de 27 Jul. 2021, Rec. 423/2021

³⁷ Pregunta Escrita, entrada registro el 1 de septiembre de 2020 (Entrada 47704, Expediente 687/021767)

³⁸ Respuesta del Gobierno, entrada registro 26 de noviembre de 2020 (Entrada 62243, 684/21767)

Gráfico 1. Valores absolutos de disfrute reducción de jornada, desagregado por sexo y provincia, a 26 de noviembre de 2020. (Elaboración propia).



Gráfico 2. Porcentaje de disfrute reducción de jornada, desagregado por sexo y provincia, a 26 de noviembre de 2020. (Elaboración propia).

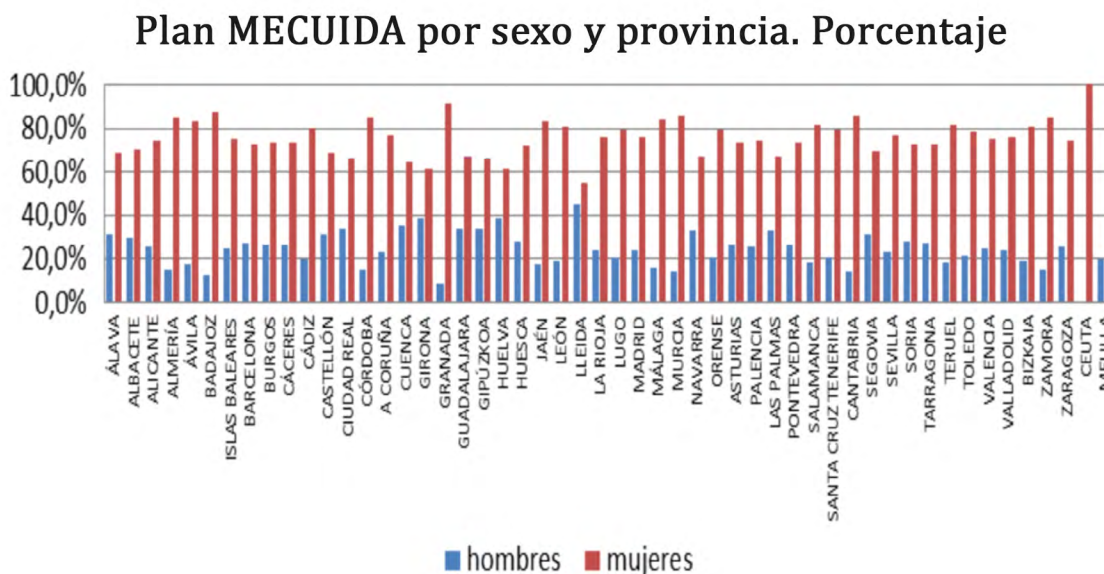
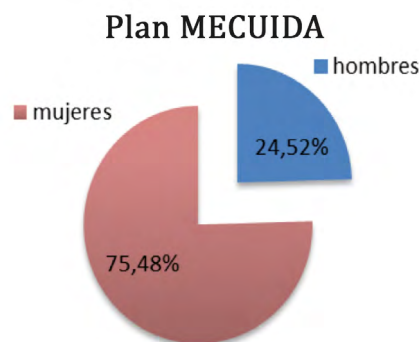


Gráfico 3. Porcentajes por sexos de disfrute reducción de jornada, a 26 de noviembre de 2020. (Elaboración propia).



La excepcional situación generada por la crisis sanitaria por COVID-19 ha permitido identificar una serie de desafíos socio-laborales que deben ser solventados para mantener el trabajo a distancia sin comprometer la conciliación de la vida familiar y laboral. Inequívocamente, la nueva regulación del trabajo a distancia ha de delimitar con claridad los ámbitos de actuación y fijar reglas para garantizar este derecho. Se trata de establecer un teletrabajo digno donde se fije la jornada, los periodos de descanso y desconexión, se potencie la igualdad real, se asegure la protección de la salud y seguridad y se garanticen los medios necesarios para realizar su trabajo a la persona trabajadora. En el contexto de la digitalización empresarial parecen existir dos desafíos principales que plantea el trabajo a distancia. Por un lado, constituir un instrumento eficaz para ejercer los derechos de conciliación y, simultáneamente, garantizar un derecho al descanso de calidad.

El concepto de corresponsabilidad está entrando con fuerza en los análisis de reparto de las tareas y obligaciones domésticas y va más allá que el simple equilibrio conciliador entre las diferentes esferas de actuación de las personas. Así, la crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto la urgencia de sacar a la luz definitivamente la invisibilidad la tarea de los cuidados y poner en marcha políticas públicas que los aborden como derechos. Los cuidados no pueden seguir ocultos, relegados, y recayendo en el voluntarismo de las estructuras familiares.

La situación pandémica por COVID-19, sin duda, ha obligado a que la conciliación se observe con mayor interés por los legisladores y las empresas, conscientes de la necesidad de gestionar los tiempos de trabajo y no trabajo de las personas trabajadoras con una perspectiva de género. Al respecto, el teletrabajo parece ser una especie de panacea.³⁹ Si bien ya hemos dicho que no tanto y en todo caso, la regulación que se ha introducido por el Real Decreto-ley 8 /2020, así como sus posteriores prórrogas, parece sin duda un paso muy importante en los que deberemos recabar, sobre todo en lo referido a esa exigencia de la corresponsabilidad en el reparto del cuidado, tendencia en auge que ya podíamos observar jurisprudencialmente en asuntos de época pre-pandemia, por ejemplo, en sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón y en relación a la solicitud de adscripción de una trabajadora a un turno fijo de mañanas, sin reducción de jornada, estima que, además de quedar acreditada por la empleadora la descompensación que supondría en su organización la aceptación de la propuesta de la actora, es evidente el interés personal implicado, sobre todo desde la perspectiva del debido cuidado y tutela de su hijo menor, pero también la obligación del padre en relación con el niño, que se debe apreciar desde la dimensión de la corresponsabilidad padre-madre en la guarda del menor.⁴⁰

Además de promover la corresponsabilidad en el interior de las familias, es necesario que el Estado se haga corresponsable, lo que implica necesariamente articular una red pública de cuidados que sostenga desde lo común una parte importante de esas tareas, con salarios y empleos de calidad, y con todas las garantías para quienes cuidan y son cuidados.

³⁹ Rodríguez Rodríguez, E., (2021). *De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente*. Lex Social, (1), 40-78.

⁴⁰ Sentencia 338/2019, de 29 de agosto de 2019 Juzgado de lo Social nº3 de Gijón.

A la vista de los gráficos anteriormente presentados en relación al disfrute de reducción de jornada antes y después de la implementación de la misma con el Plan MECUIDA, no cabe duda de que la conclusión más obvia resulta la desproporcionalidad existente en la distribución por sexos del disfrute de esta reducción de jornada, idea que se viene repitiendo durante toda la exposición de este trabajo y que expresa, como clara conclusión, una duda más que razonable: ¿están siendo suficientes las medidas adoptadas en pro de la corresponsabilidad como para conseguir el objetivo perseguido? ¿Debe el legislador implementar políticas que vayan un paso más allá en la búsqueda de la igualdad real en cuestiones de conciliación? Hay que tener en cuenta que en el año 2050 en España se prevé que más del 58 por ciento de la población sea mayor de 64 años⁴¹, por lo que se agrava considerablemente la posibilidad de ser persona dependiente, lo que supone una necesidad exponencial de trabajadores dedicados a tareas de cuidado, a la vez que se requiere de una fuente de inversión pública. Su aplicación exigirá duplicar la inversión económica del cuidado, lo que podría conducir, por otra parte, a un total de 475 millones de empleos de aquí al año 2030, es decir, 269 millones de nuevos empleos al respecto.

Bibliografía

- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina (2020). *Impacto del COVID-19 en materia laboral y de Seguridad Social*. España: Ediciones Francis y Taylor.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo (2019). De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español. *Revista de Derecho a las Relaciones Laborales*, 11, 1109-1132.
- BARRIOS BAUDOR, Guillermo L. (2021). Adaptaciones y/o reducciones especiales de jornada con ocasión de la crisis sanitaria COVID-19: Plan MECUIDA. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 6.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi (2021). "COVID-19 y medidas sociolaborales: «Refundición» RD Ley 6 a 35/2020 y 2/2021 y Leyes 3/2020 y 8/2020." Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, entrada del 28 enero de 2021, disponible en: <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/#segunda>
- BLASCO PELLICER, Ángel, LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, ALEGRE NUENO, Manuel, RAMOS MORAGUES, Francisco & TALÉNS VISCONTI, Eduardo (2020). *Análisis normativo de las medidas laborales y de Seguridad Social frente a la crisis del COVID-19*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social Europeo y al Comité de las regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Bruselas, 5.3.2020

⁴¹ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, IMSERSO, Informe 2012, Las personas mayores en España. <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/imsero-infoppmm2012-10-2014.pdf>

- CRISTÓBAL RONCERO, Rosario (2017). Reducción y adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del Trabajo*, 133, 115-138.
- DE NIEVES NIETO, Nuria (2017). La conciliación de la vida laboral y familiar en el Derecho de la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del Trabajo*, 133, 75-113.
- GRAU PINEDA, Carmen (2020). Los enemigos que amenazan la efectividad real de los planes de igualdad. *Femeris*, 5, 89-32.
- LOUSADA AROCHENA, Fernando (2017). La prohibición de la discriminación sexista indirecta y su aplicación en el ámbito del derecho del trabajo y la Seguridad Social. *Revista de la facultad de ciencias jurídicas*, 3, 1-25.
- NIETO ROJAS, Patricia (mayo 2020). Necesidades de cuidado derivadas del covid-19. Programa "MECUIDA". *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, 12, 688-699.
- PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel (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. Derecho del Trabajo*, 133, 15-36.
- PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel (2017). Los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo: Evolución legislativa. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del Trabajo*, 133, 2017.
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda (2017). Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Derecho del Trabajo*, 133, 343-368.
- RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, Jesús. (2021). Breve reseña sobre el Plan Mecuida. *Diario La Ley*, 9790, 45-48.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma (2010). *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*. Albacete: Bomarzo.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex Social*, 1, 40-78.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, OJEDA AVILÉS, Antonio, FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ, Jaime & HURTADO GONZÁLEZ, L. (2020). *Legislación laboral y de Seguridad Social*. España: Tecnos.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo (2021). Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Mantenimiento y refuerzo de medidas sociales ante la crisis existente. Notas a propósito del RDL 2/2021 de 26 de enero (y atención a las normas modificadas). Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales* Entrada del 28 enero, 2021, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/01/emergencia-sanitaria-y-legislacion.html>