



# La reducción de la jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral

por Francisca Bernal Santamaría

La conciliación de la vida familiar y laboral es un derecho indiscutible que debe estar presente en el ordenamiento jurídico español como un sistema de protección frente a la política de cuidados familiares, ya sea por la crianza o por la atención a personas mayores o dependientes. El impulso del legislador debe focalizarse en proteger para que las personas hagan compatible su desarrollo profesional con el ejercicio de estos cuidados. Así pues, de forma reciente se ha modificado el Estatuto de los Trabajadores con el Real Decreto ley 5/2023 de 28 de junio que traspone, entre otras, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y de los cuidadores. La filosofía de la Directiva descansa en reflejar las consecuencias de género en las cuestiones de cuidado y en prever los medios efectivos para promover la corresponsabilidad en su ejercicio, de forma que ello no suponga desventajas en el progreso de las carreras profesionales de quienes se dedican a las tareas del cuidado de las personas dependientes o familiares. Por tanto, la conciliación pasa a ser un tema central y para ello introduce la dimensión de la corresponsabilidad o reparto equitativo y real de tareas con el fin de superar los roles y los estereotipos de género, de lograr unas condiciones de trabajo igualitarias y de que se aplique el principio de no discriminación por razón de sexo. La política de cuidados y de crianza esboza una serie de vicisitudes que se proyectan en la relación laboral, y para la que se erigen derechos dirigidos a tal fin. Uno de ellos es el derecho individual dispuesto para que la persona trabajadora pueda reducir su jornada laboral, como una fórmula de trabajo flexible que acota la ausencia en el trabajo y permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral construyendo un derecho real de conciliación, tal y como señala el Real Decreto de 2023. A su vez, el ejercicio de reducción de la jornada se debe vincular con el derecho a no ser discriminado, ni a tener un trato más desfavorable, pues en la actualidad ya sí sería constitutivo de una discriminación por razón de sexo (artículo 4.2. c del Estatuto de los Trabajadores). Esta incorporación expresa supone una clara ventaja, pues se traduce en reconocer como discriminatorias aquellas situaciones que puede sufrir la persona trabajadora por el hecho de ejercer su derecho de conciliación.

Otro aspecto que suscita interés respecto a las modificaciones operadas sería el reconocimiento expreso del derecho a la reducción de la jornada para quién se entenga que encargar del cuidado de los familiares del (cónyuge) y ahora sí, dando la receptiva cobertura legal al cuidado de los familiares de la pareja de hecho. Una breve anotación para que este apunte no se traduzca en que sean exclusivamente las mujeres quiénes asuman este rol.

En este orden de cosas, y para atender razones funcionales, si las dos personas progenitoras desempeñan su actividad en la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas, e incluso se contempla la posibilidad (o mejor dicho, obligación) para que el empresario ofrezca un plan de disfrute alternativo.

Por lo demás, se remite a la negociación colectiva para que establezca las condiciones y los supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En opinión de quién suscribe este breve comentario es prioritario reforzar el ejercicio efectivo de la corresponsabilidad para que sea real y no se deje en manos exclusivamente femeninas la responsabilidad de los cuidados, toda vez, porque ello se traduce en una merma importante en su carrera profesional, o lo que es peor, en el abandono del mercado laboral. Por tanto, la legislación laboral debe proyectar ejercicios de conciliación dirigidos a todas las personas trabajadoras, y que dibujen un modelo de corresponsabilidad en el ejercicio de unos cuidados que corresponden como progenitores o como familiares. Especialmente interesante debe ser que las mujeres puedan ejercer de forma plena su maternidad, pues es sobre ellas, las que equilibran trabajo y familia, cuando es una responsabilidad de todas las personas. En suma, la mujer cuando es madre no debe verse obligada a salir del mercado laboral, sino que desde instancias públicas y privadas se les debe facilitar las medidas oportunas para que pueda compatibilizar ambas facetas. Con un pleno respeto a la postura que pueda asumir cada persona, pues son derechos personales y casuísticos, no es menos cierto que solo a través de una corresponsabilidad se podrá alcanzar la igualdad. Como es indiscutible, esta postura también alcanza al cuidado de las personas dependientes y familiares, pues los datos reflejan claros desequilibrios de género, están familiarizados y feminizados, representando un impacto en el bienestar emocional, físico y profesional de las mujeres.

En suma, una formación en género debe ser la guía y el principio rector de las políticas públicas encaminadas a lograr que destierren comportamientos y medidas trasnochadas y arcaicas que perpetúan roles de género que siguen presentes en la sociedad española, a pesar de los avances y de los logros conseguidos. La Unión Europea promueve y apuesta por un ejercicio corresponsable y real que suponga un claro reparto equitativo de las tareas. Esta corresponsabilidad ha llegado incluso a los tribunales, y nos encontramos con pronunciamientos dignos de una lectura detenida, como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 15 de diciembre de 2022, y por supuesto a tener muy cuenta la brecha salarial que supone el ejercicio de estos derechos, máxime si solo son ejercidos por ellas.

*Francisca Bernal Santamaría*

Profesora Ayudante Doctora Universidad de Cádiz  
Directora General de Igualdad de la Universidad de Cádiz