



**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**GRADO EN RELACIONES LABORALES**  
**CURSO ACADÉMICO 2020/2021**

**TÍTULO:**  
**LOS PLANES DE IGUALDAD:**  
**ESPECIAL REFERENCIA A LAS MEDIDAS DE**  
**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**  
**WORK TITLE:**  
**EQUALITY PLANS: SPECIAL REFERENCE TO**  
**MEASURES TO RECONCILE WORK AND FAMILY LIFE**

Autora: Cristina Palazuelos Fernández

Director: José Luis Trueba Barquín

## RESUMEN

En tiempos actuales todavía existe discriminación por razón de sexo, siendo las mujeres quienes más lo sufren, sobre todo, en el ámbito laboral en cuanto que existe segregación horizontal y vertical, o el denominado techo de cristal o brecha salarial que dificulta la igualdad entre hombres y mujeres. Teniendo en cuenta esta situación, este trabajo analiza el marco jurídico de los Planes de Igualdad a fin de poder determinar las diferentes medidas existentes para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, previa exposición del marco jurídico del principio de igualdad. Tras el análisis realizado se observan diferentes medidas reguladas en la ley que posibilitan dicha conciliación, siendo muy favorables en la práctica dado que repercute a los trabajadores y las trabajadoras en aspectos personales además de hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar.

**Palabras clave:** igualdad, discriminación, planes de igualdad, corresponsabilidad.

## ABSTRACT

In current times there is still discrimination based on sex, with women suffering the most, especially in workplace in that there is horizontal and vertical segregation, or the so-called glass ceiling or wage gap that hinders equality difficult between men and women. Taking into account this situation, this work analyzes the legal framework of the Equality Plans in order to be able to determine the different existing measures for the co-responsible exercise of the rights of personal, family and work life, after setting out the legal framework of the principle of Equality. After the analysis carried out, different measures regulated in the law are observed that make such conciliation possible are observed, being very favorable in practice as it affects workers in personal aspects in addition to making possible the reconciliation work and family life.

**Keywords:** equality, discrimination, equality plans, coresponsibility.

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN: LA NECESIDAD DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS.</b>	<b>3</b>
<b>2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.</b>	<b>5</b>
2.1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL	5
2.2. MARCO JURÍDICO COMUNITARIO	6
2.3. MARCO JURÍDICO ESTATAL	8
<b>3. LOS PLANES DE IGUALDAD Y EL SIGNO DISTINTIVO EMPRESARIAL FAVORECEDOR DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD</b>	<b>12</b>
3.1. LOS PLANES DE IGUALDAD	12
3.2. EL SIGNO DISTINTIVO EMPRESARIAL	17
<b>4. MEDIDAS PARA EL EJERCICIO CORRESPONDABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</b>	<b>18</b>
4.1. PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS.	19
4.1.1. Permisos retribuidos	19
4.1.2. Permisos no retribuidos	22
4.2. ADAPTACIÓN DE JORNADA	23
4.2.1. Flexibilidad horaria	23
4.2.2. Reducción de la jornada	24
4.2.3. Trabajo a tiempo parcial	26
4.2.4. Teletrabajo	28
4.3. PATERNIDAD	31
<b>5. CONCLUSIONES</b>	<b>32</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>34</b>

# 1 INTRODUCCIÓN: LA NECESIDAD DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS.

En el ámbito laboral, tienen lugar determinadas prácticas que posicionan a las mujeres en una situación de discriminación. La Ley Organica 3/2007 define los dos tipos de discriminación: directa *“situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en su situación comparable...e indirecta...situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”*<sup>1</sup>.

Es importante tener en cuenta que las mujeres accedieron al mundo laboral de forma más tardía que los hombres, puesto que los roles de género han estado muy marcados en tiempos pasados y los que están referidos al ámbito público han sido asignados a los hombres, mientras que los roles de cuidado y del mundo doméstico se han asignado a las mujeres.

Esta situación referente a los roles de género ya no se sostiene en la sociedad actual pero, no obstante, existen barreras que dificultan que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades. Concretamente, en el ámbito laboral tienen lugar lo que se conoce como la segregación horizontal y la segregación vertical, además de la brecha salarial que muestran claramente esta situación de desigualdad y discriminatoria de las mujeres en el ámbito laboral.

Mientras que la segregación horizontal hace referencia a la feminización y masculinización de los puestos de trabajo por los roles de género, en el sentido de que hay sectores en los que la presencia de las mujeres es muy baja por ser sectores masculinizados (por ejemplo, la construcción) y a la inversa (ámbito de la enfermería); *“la segregación vertical implica que la existencia de puestos de trabajo a los que las mujeres no pueden acceder, lo que se conoce como techo de cristal, e impide promocionar a las mujeres en la carrera profesional y/o asumir importantes*

---

<sup>1</sup> La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

*responsabilidades en su puesto de trabajo*”<sup>2</sup>, por ejemplo, esta situación se da claramente en la Carrera Judicial en los puestos de trabajo de responsabilidad, ya que son asumidos en su mayoría por los hombres.

Ambas segregaciones, horizontal y vertical, conllevan también la denominada brecha salarial que significa que *“las mujeres reciben menos salarios que los hombres ocupando los mismos puestos de trabajo, pero esta diferencia salarial no es por motivos de productividad sino por razones de género y sexo”*<sup>3</sup>.

Como decíamos más arriba, este techo de cristal y otras discriminaciones mencionadas es debido en gran medida a la asignación de roles de género desde épocas remotas, bajo la consideración que son las mujeres las que tienen que ocuparse absolutamente del cuidado de los hijos e hijas u otros familiares, y de las correspondientes tareas domésticas. Esta situación ha dificultado que las mujeres ostenten esos puestos de trabajo de alta responsabilidad, o la existencia de puestos de trabajo reservados únicamente a los hombres.

Ante esta situación es necesario implantar diferentes medidas en las empresas a fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, como puedan ser las medias destinadas a conseguir una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el sentido de ámbitos que han sido reservados exclusivamente a las mujeres pasen a ser asumidos también por los hombres, abriendo la puerta así a nuevas oportunidades para las mujeres en las empresas.

De ahí, que el objetivo central de este trabajo se concreta en el análisis de las medidas que pueden implantarse en las empresas para hacer posible la conciliación de vida laboral y familiar, partiendo del estatuto del estudio del marco jurídico y teniendo en cuenta los planes de igualdad de las empresas, de acuerdo con lo que establece el capítulo III de la LOIHM.

La revisión bibliográfica es la metodología aplicable en este trabajo para alcanzar todos los objetivos mencionados, concretamente se hace una revisión de la legislación vigente y de las aportaciones doctrinales en estas cuestiones de igualdad de oportunidades

---

<sup>2</sup> Ordóñez Yraolagotia, L. *“Discriminación laboral por razón de sexo”*, Lan Harremank núm. 32, pp. 262-277, 2015, p. 270.

<sup>3</sup> Ballester Pastor, M. A. *“Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género”*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 70.

y no discriminación en relación a las medidas de conciliación como parte integrante de los Planes de Igualdad.

## **2 EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Teniendo en cuenta el objetivo central de este trabajo, asentado en el análisis de las medidas de conciliación laboral y familiar como uno de los contenidos de los Planes de Igualdad para posibilitar o promover una situación igualitaria entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, con la finalidad de eliminar la discriminación por razón de sexo y promover que las mujeres puedan acceder a los puestos en igualdad de condiciones que los hombres, es necesario partir del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Dicho principio es regulado tanto en normativa de ámbito internacional, comunitario y estatal. A continuación, se mencionará cada una de ellas, deteniéndonos especialmente en el marco jurídico estatal para, posteriormente, abordar los planes de igualdad y las medidas para el ejercicio responsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.

### **2.1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL**

El principio de igualdad y no discriminación es reconocido a nivel internacional, comunitario y estatal. En cuanto al primer ámbito, es necesario mencionar la Carta de las Naciones Unidas de 1945, la cual es aprobada por la Organización de Naciones Unidas, y cuyo artículo 1, apartado 3º destaca entre los compromisos que deben asumir los estados miembros *“realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”*<sup>4</sup>.

Este mismo organismo internacional aprueba en 1948 la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estableciendo el principio de igualdad y no discriminación. Dicho principio se regula en el artículo 7 y establece que *“todos tienen derecho a la igual*

---

<sup>4</sup> Carta de las Naciones Unidas de 26 de junio de 1945, San Francisco.

*protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”<sup>5</sup>.*

Más tarde, en el año 1958, la Organización Internacional del Trabajo, aprueba el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, conocido como Convenio 111. Este Convenio es relevante en cuanto que establece el concepto de discriminación en su artículo 1, estableciendo al respecto que es toda “*distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*”<sup>6</sup>.

En el año 1979 se aprueba por la Asamblea de Naciones Unidas la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ratificándose en España en el año 1984), cuyo artículo 1 establece que la discriminación contra las mujeres comprende “*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”<sup>7</sup>.

## **2.2. MARCO JURÍDICO COMUNITARIO**

Respecto al ámbito comunitario, se contempla en diferentes Tratados:

- **Tratado de Roma de 1957**<sup>8</sup>, recoge este principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y concretamente respecto a las retribuciones salariales de hombres y mujeres.
- **Tratado de Ámsterdam de 1957**<sup>9</sup>, establece en su artículo 3 el objetivo de erradicar la discriminación de las mujeres y promover la igualdad.

---

<sup>5</sup>*Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948*, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

<sup>6</sup> *Convenio 111 de 25 de junio de 1958*, aprobado por la Confederación General de la Organización Internacional de Trabajo.

<sup>7</sup> *Resolución 34/180 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 18 de diciembre de 1979*, por la Asamblea de Naciones Unidas.

<sup>8</sup> *Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957*.

<sup>9</sup> *Tratado de Ámsterdam de 16 – 17 de junio de 1997*, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam.

- **Tratado de Maastricht de 1992**<sup>10</sup>, señala la necesidad de llevar a cabo medidas de acción para lograr la igualdad de oportunidades.

Además de dichos Tratados, el principio de igualdad y no discriminación, en lo que respecta al ámbito comunitario, es incorporado en diversas Directivas comunitarias<sup>11</sup>, que hacen alusión también a la igualdad salarial, así como a la protección de la maternidad en el ámbito laboral.

En relación con dichas Directivas comunitarias<sup>12</sup> podemos destacar las siguientes en la materia mencionada:

- **Directiva 79/7/CEE** de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

- **Directiva 86/378/CEE** del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.

- **Directiva 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.

- **Directiva 97/80/CE** de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

- **Directiva 2000/43/CE** del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

- **Directiva 2000/78/CE** del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- **Directiva 2003/86/CE** del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar.

- **Directiva del Consejo 2004/113/CE** de 13 de diciembre de 2004 por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

---

<sup>10</sup> *Tratado de Maastricht de 7 de febrero de 1992.*

<sup>11</sup> Schonard M., “*La igualdad entre hombres y mujeres*”, Fichas temáticas sobre la UE, Parlamento Europeo, 05-2021.

<sup>12</sup> Instituto de las Mujeres, Áreas Temáticas, Internacional, “*Documentación general, Directivas y Recomendaciones*”, Ministerio de igualdad, Gobierno de España.

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, refundido por la Directiva 2010/18/UE de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 69/34/CE.
- **Directiva 2010/41/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- **Directiva 2011/36/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo: la Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre la orden europea de protección, Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.
- **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 los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

### **2.3. MARCO JURÍDICO ESTATAL**

El principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito estatal es recogido expresamente por diversos textos normativos. En primer lugar, cabe hacer referencia a la Constitución Española<sup>13</sup> (en adelante CE), la cual lo recoge dentro de los derechos fundamentales, concretamente, en el artículo 14. Dicho precepto señala que *“los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por*

---

<sup>13</sup> Constitución Española de 6 de diciembre de 1978, aprobada por las Cortes Generales.

*razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

Asimismo, y haciendo referencia de dicho principio al sector laboral, el artículo 35 CE señala *“el derecho y el deber al trabajo de todos los españoles, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.*

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET)<sup>14</sup> también hace referencia expresa al mencionado principio. Así, por ejemplo, podemos citar los siguientes artículos:

- **Artículo 4.2, apartado c)** *“a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.*

- **Artículo 17.1.** *“se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.*

---

<sup>14</sup> *Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

- **Artículo 22** “1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo” que establece que el sistema de clasificación profesional debe estar representado de forma paritaria entre hombres y mujeres”.

- **Artículo 28** “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”.

La LOIHM contiene una serie de novedades, en su articulado, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;

- **Artículo 3** define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

- **Artículo 4** sobre la igualdad e interpretación y aplicación de las normas “la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del

*ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y se observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.*

- **Artículo 7** se define el acoso sexual y acoso por razón de sexo como “... *cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.*

- **Artículo 11** trata el tema de las acciones positivas y dice “*con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”*

- **Artículo 14.8** desarrolla la obligación de los poderes públicos de velar por “*el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.*

Entre estas medidas destaca la elaboración de los Planes de Igualdad en las empresas públicas y privadas, los cuales se regulan en la citada LOIHM (artículos 45 y siguientes). El artículo 46 LOIHM, apartado 1º nos indica que “*los planes de igualdad de las empresas son un 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. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.*

La regulación de los Planes de Igualdad también ha sido reformada por el citado Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A continuación, en el epígrafe siguiente se abordan cuestiones relacionadas con dichos Planes de Igualdad, respecto a su definición, contenido, obligatoriedad o no de proceder a su elaboración, así como su inscripción en el registro correspondiente para, posteriormente, detenernos en las distintas medidas de conciliación que pueden contemplar estos Planes de Igualdad con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades.

### **3 LOS PLANES DE IGUALDAD Y EL SIGNO DISTINTIVO EMPRESARIAL FAVORECEDOR DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD**

El artículo 14 CE establece el principio de igualdad y trato y no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 CE dice que los poderes públicos deben suprimir los obstáculos legales y realizar intervenciones orientadas a eliminar la discriminación.

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### **3.1. LOS PLANES DE IGUALDAD**

Los Planes de Igualdad se definen, de acuerdo con el artículo 46.2 LOIHM, como el “...conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. Entre estas medidas susceptibles de integrar dichos Planes de igualdad, destacan aquellas que hacen posible o posibilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en cuanto que se promueve que labores tradicionalmente asumidas por las mujeres pasen a ser ejercidas también por los hombres y éstas tengan las mismas posibilidades de acceder a puestos de trabajo conllevando la eliminación de las citadas segregaciones o discriminaciones vertical y horizontal.

Antes de elaborarse estos Planes de Igualdad, y posterior implantación en la respectiva empresa, es obligatorio la realización de un diagnóstico previo, el cual debe versar en unas materias como mínimo. Dichas materias se refieren a los siguientes aspectos, de acuerdo con el artículo 46.2 LOIHM:

*“a) Proceso de selección y contratación*

*b) Clasificación profesional*

- c) Formación*
- d) Promoción profesional*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
- g) Infrarrepresentación femenina*
- h) Retribuciones*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo”*

A continuación, se desarrollan las materias a incluir en el diagnóstico a realizar:

- **Proceso de selección y contratación:** toda empresa debe garantizar la igualdad de género entre hombres y mujeres en sus procesos de selección internos, siendo la dirección la que establezca de manera clara los criterios para la selección y la distribución de la oferta de trabajo se comunicará a todo el personal en plantilla sin hacer distinciones entre ambos géneros. Si se externalizara el proceso de selección con una ETT, es necesario comprobar que el proceso estará exento de prejuicios sexistas. También es importante la sensibilización del personal de reclutamiento mediante actos formativos, conferencias, etc. para evitar que los propios estereotipos de género afecten al proceso de selección. Además, la definición del puesto de trabajo ha de hacerse de manera objetiva y neutra, sin relacionar las habilidades de las personas en base a su género, sino atendiendo únicamente a las competencias profesionales que poseen los candidatos. Es importante que la oferta de empleo se redacte usando un lenguaje e imágenes incluyentes a mujeres y hombres. La recepción de candidaturas se realizará a través de un formulario modelo y hay que evitar las preguntas sobre información personal que no estén relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo para que no exista discriminación.

- **Clasificación profesional:** los criterios de clasificación y valoración de puestos de trabajo deben ser descritos y definidos, de tal forma, que sean aplicables a puestos de trabajo habitualmente ocupados por hombres, como a puestos de trabajo más ocupados por mujeres. Por ello, algunos elementos que se deben tener en cuenta son:

- El uso de términos neutros en la clasificación profesional.
- Borrar criterios discriminatorios.
- Definir funciones de los puestos de trabajo para evitar la movilidad funcional y casos de discriminación.
- Organizar un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género, definiendo los grupos y categorías profesionales.

- Realizar un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo que permita la evaluación profesional sin discriminaciones por género.

- **Formación:** es un elemento importante para la cultura empresarial, por eso la formación continua en horario de trabajo o a distancia es una buena opción para que las personas con responsabilidades familiares puedan seguir formándose y creciendo junto a la empresa. Una medida positiva podría ser conceder ayudas económicas para los gastos por cuidado de dependientes cuando no puedan formarse en horario laboral o en la distancia. La formación permite que las mujeres puedan acceder a la promoción profesional en la empresa y a puestos de trabajo donde tienen menor presencia.

- **Promoción profesional:** ningún trabajador debe sentirse discriminado a la hora de querer promocionarse profesionalmente, por ello, los convenios colectivos y los planes de igualdad vincularán la promoción a pruebas objetivas. Además, se establecerán criterios claros y no discriminatorios con perspectiva de género facilitando la promoción interna en la empresa, para que las personas que han pausado su carrera profesional por cuidados de hijos, etc. puedan optar por la promoción interna en la empresa. También es importante la conciliación familiar y laboral para que las mujeres puedan permitirse acceder a puestos directivos.

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres:** las empresas deberán hacer un diagnóstico (cualitativo y cuantitativo) de las condiciones de trabajo del personal que afecten al tiempo de trabajo, movilidad funcional y geográfica, estabilidad laboral de mujeres y hombres, jornada laboral, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, etc.

Sobre la auditoría retributiva, el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, señala que se debe realizar para *“comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de 2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** es una estrategia que facilita la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Su objetivo es conseguir que las organizaciones sean flexibles y reconozcan el valor de sus trabajadores. El bienestar personal de la plantilla está directamente relacionado con la eficiencia de los trabajadores, permitiendo aprovechar todos los potenciales de la plantilla si tienen cubiertas las necesidades de la vida familiar y personal. Algunos de los beneficios que traen consigo son:

- Calidad en la gestión de los recursos humanos
- Ahorro en gastos de personal
- Mayor productividad y rendimiento económico
- Mejora de la imagen de la empresa

- **Infrarrepresentación femenina:** debido al empleo precario, a la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas del empleo femenino son una serie de causas que conllevan a la búsqueda de una mayor representación de las mujeres en categorías profesionales donde estén infrarrepresentadas, para conseguir la paridad entre hombres y mujeres y eliminar la feminización o masculinización de grupos o categorías profesionales. Para ello, las empresas pondrán a cabo una serie de medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres de manera horizontal y vertical, para cumplir con la LOIHM.

- **Retribuciones:** en base al principio de igualdad de retribución, las personas trabajadoras deben encontrarse en una situación igual o parecida entendiendo la necesidad de igualdad retributiva por un trabajo de igual valor.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:** las empresas deben promover condiciones de trabajo para proteger a sus trabajadores evitando el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, deberán crear procedimientos para prevenir estas situaciones y apoyar a las víctimas en la denuncia de estos actos. Para evitar estas conductas entre los trabajadores, será necesario la creación de protocolos de actuación, hacer campañas informativas y formativas, coaching, etc. También es importante que los trabajadores se apoyen entre sí para prevenir toda clase de acoso a través de la sensibilización en la plantilla, así como, la confianza con la directiva para comunicar esta clase de actos.

Actualmente, tras la reforma de la LOIHM por el citado Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, se establece con carácter preceptivo los Planes de Igualdad en las empresas de cincuenta o más trabajadores, frente a la anterior regulación que se establecía este

carácter preceptivo en las empresas de doscientos cincuenta trabajadores o más. De este modo, en las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores dichos Planes de Igualdad tiene carácter potestativo, es decir, quedará a criterio de la propia empresa proceder o no a su implantación, como así destaca el artículo 45.5 LOIHM. Lo cierto es, que tras la reforma de 2019 cada vez más empresas tienen que disponer de dichos Planes, dado que el umbral del carácter obligatorio ha bajado considerablemente.

El artículo 45.1 LOIHM establece expresamente que *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”* Estableciendo en su apartado segundo el umbral mencionado en el párrafo anterior, es decir, que esta obligatoriedad se establece para las *“empresas de cincuenta o más trabajadores”*.

En el caso de que sea una de las empresas que preceptivamente deben elaborar e implantar estos Planes de Igualdad, o en el caso de que la empresa voluntariamente proceda a ello, estos Planes deberán inscribirse en el Registro correspondiente. Así se establece en el artículo 46, apartado 4º LOIHM, señalando que para ello se procede a la creación del *“Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas”*, el apartado 5º LOIHM dice que *“las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro”* y el apartado 6º LOIHM señala que con carácter reglamentario *“se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso”*, los tres apartados del artículo 46 LOIHM han sido añadidos por el Real Decreto-ley 6/2019.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Los Planes de Igualdad, de acuerdo con el principio de transparencia, deben de ser accesibles, es decir que tanto representantes de los trabajadores y trabajadoras, o estos y éstas en el caso de no estar representados por los citados, deben tener acceso a los mismos, como así señala el artículo 47 de la LOIHM.

Descritas las cuestiones básicas de los Planes de Igualdad, de acuerdo con la normativa en vigor, en el capítulo siguiente abordaremos las diferentes medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que pueden establecerse en las diferentes empresas y sector público para posibilitar hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación.

### **3.2. EL SIGNO DISTINTIVO EMPRESARIAL**

Además de dichos Planes de Igualdad, conviene hacer referencia también al denominado signo distintivo empresarial, el cual promueve el principio de igualdad. Se encuentra regulado también en la LOIHM, concretamente en el artículo 50.

Este distintivo empresarial en materia de igualdad lo crea el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y su adquisición por parte de empresas permite reconocerles a éstas sus buenas prácticas en relación al principio de igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres.

El artículo 50, apartado 1º LOIHM, señala que el uso de este distintivo empresarial en materia de igualdad está dirigido al “*tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios*”.

Toda clase de empresa puede pedir este distintivo empresarial en materia de igualdad, tanto si es pública como si es privada. Si bien, al solicitar dicho distintivo empresarial debe aportar al órgano competente “*un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados*” (artículo 50 de la LOIHM).

El apartado cuarto del artículo 50 LOIHM señala que la concesión de este distintivo empresarial precisa la valoración con carácter previo de criterios, como, por ejemplo, la creación de planes de igualdad o cualquier otra medida cuyo fin sea promover o fomentar el principio de igualdad, además “*de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa*”. Este último criterio es importante, dado que las mujeres presentan más dificultades para promocionarse en el ámbito laboral creándose un techo de cristal, como así se comentaba al inicio del trabajo. Por tanto, este es un criterio de relevancia para

poder conceder este distintivo empresarial en materia de igualdad. Otro criterio a valorar también previamente a la concesión del distintivo empresarial, es que la publicidad utilizada por la respectiva empresa no tenga carácter sexista en relación a los productos o servicios que oferta.

Tras la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, se establece un control por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para asegurarse que siguen cumpliendo con las medidas establecidas en base al principio de igualdad. Concretamente, dicho precepto establece expresamente lo siguiente: *“el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo”*.

Con carácter anual se convoca la solicitud del distintivo empresarial. Tiene una duración de tres años dicho distintivo, pero con posibilidad de prorrogarse por otros tres años más, como se indica en el Decreto 1615/2009<sup>17</sup>, en su artículo 15 la vigencia inicial de tres años anteriormente mencionada y en el artículo 16 que nos habla de la prórroga diciendo que *“antes de expirar el periodo de vigencia, la empresa distinguida podrá solicitar la prórroga de la concesión del distintivo...cada prórroga tendrá una duración de tres años y estará sujeta al mismo procedimiento y a los mismos requisitos y obligaciones establecidos para la concesión inicial. El plazo máximo para resolver y notificar la solicitud de prórroga será de seis meses desde su presentación...”*, lo cual me parece oportuno dado que muchas empresas pueden acceder a este distintivo y tras obtenerlo volver a prácticas no favorables o promovedoras del principio de igualdad, como así establece el apartado quinto del artículo 50 de la LOIHM.

#### **4 MEDIDAS PARA EL EJERCICIO CORRESPONDABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Las medidas de conciliación son herramientas que pueden recogerse bien en los artículos de las leyes, en los convenios colectivos o bien a través de los acuerdos

---

<sup>17</sup> Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.

alcanzados entre el empresario y los/as trabajadores/as de la empresa, para facilitar que trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar su desempeño profesional con su vida familiar. Por ello, posibilitan que tanto los hombres y las mujeres se hagan cargo de responsabilidades que conciernen a ambos.

Entre estas medidas para ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral destacan los permisos tanto retributivos como no retributivos, además de la flexibilidad horaria o reducción de la jornada pueda establecerse al efecto, así como la opción del trabajo a tiempo parcial y del teletrabajo, cuestiones que abordaremos a continuación.

#### **4.1. PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS.**

En primer lugar, cabe hacer referencia a los permisos de los y las trabajadores/as que pueden concederse para poder compatibilizar los ámbitos laboral y familiar, para así contribuir a eliminar las barreras de discriminación. Cabe diferenciar dos grandes grupos de permisos; los permisos retribuidos y los permisos no retribuidos. A su vez, dentro de cada uno de estos dos grupos pueden distinguirse diferentes permisos.

El régimen jurídico aplicable es diferente según se trate del empleado público/personal laboral en instituciones públicas o del personal laboral en empresas privadas. Para los empleados públicos, conforme a lo que establece el artículo 2 del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>18</sup> (TREBEP) y para trabajadores “*que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*” conforme a lo que establece el artículo 1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

##### **4.1.1. Permisos retribuidos**

Se trata de la ausencia justificada y que no afecta al sueldo de los trabajadores.

##### **- Trabajadores (TRET):**

Respecto a los permisos retribuidos, los encontramos en el artículo 37 TRET. La duración del permiso va a depender del motivo de su ausencia en el trabajo.

Según el artículo 37.3 TRET, los motivos pueden ser:

---

<sup>18</sup> *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.

- *“Matrimonio: el trabajador puede disponer de un máximo de 15 días naturales después del enlace siempre u cuando haya avisado a la empresa.*
- *Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: el trabajador puede disponer de dos días, salvo que la persona trabajadora necesite desplazarse, que entonces serían cuatro días de permiso.*
- *Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales, siempre que tengan lugar durante la jornada laboral.”*

En el artículo 37.4 TRET nos indica otros motivos de prestación, que son:

- *“Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento por cuidado de lactancia: las personas tendrán derecho a ausentarse una hora de su puesto de trabajo, dividida en dos fracciones, durante nueve meses. Se ampliará el permiso si fuesen varios hijos/as.*
- *Nacimiento de hijo/a prematuro o que deba estar hospitalizado tras el parto: podrán ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora.”*

#### **- Empleados públicos (TREBEP):**

Los permisos retributivos se regulan en el artículo 49 TREBEP, que según el motivo tendrán una duración u otra:

- *“Nacimiento para la madre biológica: la duración del permiso es de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto son de descanso obligatorio e ininterrumpido para la madre.*
- *Se puede ampliar el permiso en dos semanas si el hijo/a naciese con discapacidad o si fuese parto múltiple a partir del segundo, una semana para cada uno de los progenitores.*
- *Si la madre falleciera, el otro progenitor puede hacer uso del total o de lo que quede de permiso.*
- *Si ambos progenitores trabajan, tras las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el disfrute de este permiso puede ser de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo/a cumpla doce meses. Se requerirá un preaviso de al menos quince días*

*y se realizará por semanas completas. Se podrá disfrutar a jornada completa o parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.*

- En el caso de parto prematuro o que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso podrá ampliarse en tantos días esté hospitalizado, hasta un máximo de trece semanas adicionales.*
- Si falleciese el hijo/a, el periodo del permiso no se vería reducido, salvo que, tras el disfrute de las seis semanas primeras obligatorias de descanso, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*
- Adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, temporal o permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.*
- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.*
- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y*

*requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.”*

#### **4.1.2. Permisos no retribuidos**

En cuanto a los permisos no retribuidos, destacan las denominadas excedencias laborales, las cuales implican la suspensión del contrato de trabajo, ausentándose de su puesto de trabajo durante un tiempo y renunciando a su remuneración salarial. Esta clase de permisos se otorgan cuando no están reconocidas en los permisos retributivos.

##### **- Trabajadores (TRET):**

Según el artículo 46 TRET, las excedencias aplicables al personal que trabaja en empresas privadas son las siguientes:

- *La excedencia voluntaria por asuntos particulares: los cuales pueden consistir en cualquier aspecto personal como pueda ser realizar determinados estudios o realizar viajes al extranjero, entre otros motivos, aunque para disfrutar de esta excedencia es necesario tener una antigüedad en la empresa de un año y la duración de esta oscilará entre cuatro meses y cinco años.*
- *La excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos: pudiendo disfrutar de ella tanto hombres como mujeres con una duración de disfrute como máximo de tres años por cada hijo.*
- *La excedencia para el cuidado de alguno de los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que estos no puedan valerse por sí mismos: con una duración máxima de dos años.”*

##### **- Empleados públicos (TREBEP):**

Según el artículo 89 TREBEP, en el caso de ser un trabajador o trabajadora público/a, las excedencias a las que pueden acceder son:

- *“La excedencia voluntaria por interés particular: siendo requisito necesario para poder disfrutar de la misma tener una antigüedad de cinco años en las Administraciones Públicas y la duración puede ser menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar a excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.*
- *La excedencia voluntaria por agrupación familiar: si el cónyuge de este empleado público vive en otra localidad, sin ser requisito para poder solicitar esta*

*excedencia ningún tiempo de antigüedad y cuyo disfrute será entre dos años y quince años como máximo.*

- *La excedencia voluntaria para el cuidado de los hijos: se establece en idénticos términos que la regulada en el TRET (duración máxima de tres años por cada hijo).*
- *La excedencia voluntaria para el cuidado de familiares, también en idénticos términos que la vista en el párrafo anterior, con una duración máxima de disfrute de tres años.”*

De estos permisos no retribuidos, las excedencias voluntarias referidas al cuidado de hijos e hijas, así como las que posibilitan la agrupación familiar, son medidas que contribuyen a la conciliación personal y laboral y, por tanto, a eliminar las barreras discriminatorias existentes en el ámbito laboral hacia las mujeres.

## **4.2. ADAPTACIÓN DE JORNADA**

### **4.2.1. Flexibilidad horaria**

Al igual que los permisos retribuidos y no retribuidos, la flexibilidad horaria es otro instrumento más que favorece y promueve la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Este tipo de medida radica en ajustar la jornada de trabajo en función de las necesidades de los trabajadores y de la actividad de la empresa.

El artículo 34.8 TRET señala que *“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar 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 de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”*.

Este derecho hay que solicitarlo a la empresa, sin necesidad de reducir la jornada para facilitar la conciliación laboral y familiar. La empresa puede negarse si considera que es inviable mientras lo justifique.

Una ventaja es que, *“al no haber reducción de jornada, no hay reducción salarial. Cobra igual porque la jornada dura igual solo que se ha modificado su distribución horaria. La desventaja que tiene es que en el caso de que despidan a la persona no va a poder ser declarado nulo, es decir, se le puede despedir abonando una indemnización por despido improcedente, aunque no tenga causa el despido, cosa que no pasa si tuviese reducción de jornada”*<sup>19</sup>. Esta desventaja es muy importante, porque siendo la flexibilidad horaria la mejor opción para no dañar una carrera profesional y no hacer daño económico para la trabajadora, te deja mas desprotegida a nivel de despido, cuando en la reducción de jornada, como trataré a continuación, al reducir la jornada, ganas menos salario, pero estás más protegida en tema de despido.

#### **4.2.2. Reducción de la jornada**

Una reducción de jornada significa que el trabajador tendrá una disminución en el número de horas de su trabajo y en el salario. Es una medida a la que el trabajador puede recurrir cuando se ve obligado a asumir determinadas responsabilidades durante su horario de trabajo habitual y si la empresa no lograra ofertarle flexibilidad horaria.

El artículo 37, apartados 4º, 5º, 6º y 7º TRET, contempla diferentes casos en los que puede acordarse la reducción de la jornada. Dichos casos de reducción de jornada son:

- *“Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: podrá realizar una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá*

---

<sup>19</sup> Cuestiones Laborales. *“Cambiar y adaptar el horario para conciliar la vida laboral y familiar”*, julio 21, 2021.

*comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.*

- *En el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.*

- *Guarda legal de cuidado directo de un menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o desempeñar actividad retributiva: tiene derecho a una reducción de jornada diaria, junto con la disminución salarial, entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.*

- *El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.*

- *Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.*

- *La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.”*

El tipo de reducción de jornada o la forma empleada para ello es diferente según el caso en concreto, lo cual me parece correcto porque los diferentes tipos que se contempla en la ley revisten diferente gravedad y, por tanto, precisan de una mayor reducción de jornada.

Aunque percibe un salario inferior a causa de la reducción de jornada, esta tiene ventajas y es la doble protección en caso de despido; “si es un despido objetivo, la empresa está obligada a justificar las causas del despido y acreditar porque despide a ese trabajador en vez de a otro para demostrar que no hay discriminación. Si la empresa no lograra justificar su decisión, sería declarado despido nulo y como consecuencia deberá readmitir en la empresa al trabajador de forma obligatoria en su puesto de trabajo y abonarle los salarios pendientes desde que le despidió hasta que le readmitieron. Por ello, es más difícil despedir a un trabajador con reducción de jornada que a un trabajador con flexibilidad horaria”.<sup>20</sup>

#### **4.2.3. Trabajo a tiempo parcial**

El trabajo a tiempo parcial puede definirse según el artículo 12.1. TRET como “el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”. Cuando la jornada de trabajo se reduce, ésta permite conciliar en mayor medida la vida familiar, personal y laboral. Ahora bien, hay que destacar que la jornada parcial se da con mayor

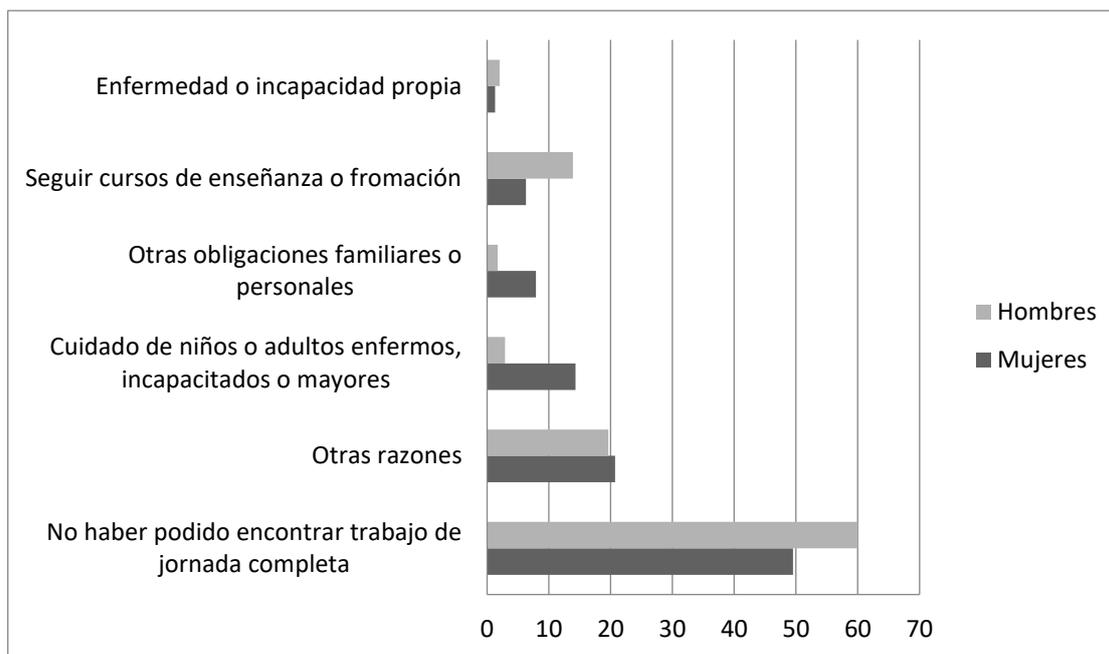
---

<sup>20</sup> Cuestiones Laborales. “La reducción de jornada por cuidado de un hijo o familiar”, octubre 30, 2020.

frecuencia en las mujeres, que quizá tiene que ver y mucho con los estereotipos y roles de género establecidos históricamente, con en su rol de cuidadora y con el ámbito reproductivo.

Las mujeres son las que mayoritariamente se encuentran en una jornada laboral parcial, lo muestran los datos del Instituto Nacional de Estadística, como mostramos a continuación:

**Gráfico número 1. Razones de trabajo a tiempo parcial: hombres y mujeres**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2020)

Como podemos apreciar en la gráfica, las mujeres deciden tener contratos a tiempo parcial por cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores y por otras obligaciones familiares o personales. De ahí que se deba promover más y mejores medidas de conciliación laboral y familiar entre hombre y mujeres para evitar que las mujeres se acojan siempre a este tipo de contrato parcial para conciliar.

A largo plazo, el contrato parcial tiene una serie de desventajas para las mujeres que son quienes más lo utilizan hoy, como son:

- *“Constituye una forma de canalización de empleos poco cualificados*
- *Remuneraciones inferiores*
- *Reduce sus posibilidades de acceder a las prestaciones laborales, tales como pensiones, seguros médicos y subsidio por desempleo*

- *Menores oportunidades de promoción profesional*”<sup>21</sup>

Por ello, es importante lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, para evitar esta clase de limitaciones laborales y sociales.

#### **4.2.4. Teletrabajo**

El teletrabajo es una manera de trabajo a distancia, en la cual el trabajador no necesita desplazarse hasta un puesto de trabajo en la empresa. Este trabajo se realiza haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), pudiendo ser realizado en el domicilio del trabajador o en otros lugares siempre que pueda desempeñar su trabajo en la distancia.

##### **- Trabajadores (TRET):**

El artículo 13 del TRET regula el teletrabajo, el cual señala que *“las personas podrán prestar teletrabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”*.

El teletrabajo puede ser definido como *“una forma de trabajar para que la persona trabajadora no se desplace a su centro de trabajo puesto que las tecnologías de la información permiten una conexión directa e incluso compartir y enviar contenido de trabajo realizados en un lugar de trabajo a otros en los que la persona receptora de los mismos se encuentre”*<sup>22</sup>.

##### **- Empleados públicos (TREBEP):**

Cabe destacar que esta remisión al Real Decreto-ley 28/2020, respecto al teletrabajo a distancia no es aplicable a los funcionarios públicos, dado que para estos debe aplicarse el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público. El artículo 47 bis TREBEP establece que *“se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.”*

---

<sup>21</sup> ORTIZ GARCÍA, P. 2014. *“El trabajo a tiempo parcial ¿una alternativa para la mujer en tiempo de crisis”*, Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, pp. 74.

<sup>22</sup> Ereñaga de Jesús, N. *“El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco”*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 7(2), 2019, pp. 192-206, p. 197.

A pesar de que en España se viene practicando desde hace unos años, ha sido este último año de 2020 cuando ha tenido su máxima expansión motivado, en gran medida, por la crisis sanitaria causada por el COVID-19, precisando de una mayor regulación al respecto e incorporando también el derecho a la desconexión que se encuentra íntimamente relacionado con el teletrabajo, a fin de facilitar la mencionada conciliación laboral y familiar.

El teletrabajo es una medida que favorece la conciliación, por la flexibilidad horaria que permite al tiempo de trabajar en cualquier lugar. No obstante, el teletrabajo también corre el riesgo de estar permanentemente conectado, dificultando así la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es decir, que la conciliación no permanece ajena al uso de las nuevas tecnologías de la información. De ahí que, el ejercicio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha de respetar la desconexión digital.

Dicha desconexión digital puede ser definida como *“la facultad de los trabajadores a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva o evasiva, signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo”*<sup>23</sup>.

Por tanto, si la desconexión digital se respeta, *“el tiempo que un empleado pasa con su familia será de calidad, al no verse interrumpido por cuestiones laborales que en la mayoría de los casos podrían ser atajados al día siguiente en la oficina y, por supuesto, en horario laboral”*<sup>24</sup>.

Esta desconexión digital se ha introducido recientemente en nuestro ordenamiento jurídico, el cual se contempla en el nuevo artículo 20 bis TRET *“los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”*,

---

<sup>23</sup> Muñoz Ruiz, A.B. *“El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales”*, en CORREA CARRASCCO, M. y QUINTERO LIMA, M.G. (Coord.) Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales. Universidad Carlos III de Madrid, 2020, p. 112-126, p. 118.

<sup>24</sup> Trujillo Pons, F. *“La desconexión digital en el ámbito laboral”*. Tirant lo Blanch: Valencia, 2020, p. 46.

introducido por la disposición final 13 de la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD), en su artículo 88:

- *“Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*
- *Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*
- *El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”<sup>25</sup>*

Y también en el Real Decreto-ley 28/202 en el artículo 18 regula el derecho a la desconexión digital y establece al efecto lo siguiente:

- *“Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.*
- *El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la*

---

<sup>25</sup> Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

*jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.*

- *La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.*
- *Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”<sup>26</sup>.*

### **4.3. PATERNIDAD**

El citado Real Decreto 6/2019 incorpora importantes novedades y, sobre todo, en aquellos que van dirigidos a hacer posible la conciliación laboral y personal, concretamente, en el permiso de paternidad sobre el cual se establece un aumento progresivo hasta la equiparación del periodo de tiempo del permiso por la baja maternal. Equiparación que ha tenido lugar este mismo año 2021.

En efecto, dicha normativa establece la siguiente progresión: desde el día uno de abril hasta el treinta y uno de diciembre de 2019, dicho permiso de paternidad se amplió a una duración de ocho semanas, las cuales son intransferibles; el año pasado, en el 2020, este permiso de paternidad se aumentó a doce semanas; y este año, en el 2021, se ha aumentado a las dieciséis semanas, lo que se equipara con la baja maternal.

De este modo, cuando hay un nacimiento en una relación de pareja, tanto la madre como el padre tienen derecho a un descanso retribuido de dieciséis semanas, las cuales pueden ampliarse en caso de parto, adopción o acogimiento doble. En el caso de la madre y el padre, las seis primeras semanas de este permiso (un total de dieciséis semanas) son

---

<sup>26</sup> *Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.*

obligatorias y no puede renunciar a ellas o transferirlas al otro progenitor del hijo o hija, si bien, a partir de sexta semana ya pueden compartir este permiso entre ambos o renunciar a su disfrute, como así lo establece el artículo 48.4 TRET.

Esta reforma del permiso de paternidad implica un gran avance en materia de conciliación laboral y personal, en cuanto que de esta forma, obligatoriamente, no solo la madre del menor debe acogerse al permiso de maternidad (que es lo que en la mayoría de casos sucedía), sino también el otro progenitor. Así, las empresas ante este cambio, son concedores que tanto hombres como mujeres se acogerán obligatoriamente a la suspensión del contrato por maternidad o paternidad. Se trata de evitar así que determinadas empresas se inclinen ante la contratación de un hombre en prevalencia de una mujer, a sabiendas de que sería la madre la que se acogería a dicho permiso. Esta situación ha cambiado y ambos progenitores deberán disfrutar en iguales términos la baja por el nacimiento de un hijo o hija.

## **5 CONCLUSIONES**

Realizado el análisis jurídico sobre los Planes de Igualdad del presente Trabajo Fin de Grado, haciendo especial referencia a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- El principio de igualdad es un principio recogido en diferentes textos normativos, no sólo de ámbito estatal sino también de ámbito internacional y comunitario. En nuestro ordenamiento jurídico, se recoge en la Constitución Española dentro de los denominados derechos fundamentales (artículo 14 CE), el cual es desarrollado por otras normativas, como es la LOIHM.

SEGUNDA.- A pesar de que el principio de igualdad es contemplado en nuestro ordenamiento jurídico, sustentado por base internacional, las mujeres siguen sufriendo discriminación por razón de sexo en diferentes ámbitos, siendo el ámbito laboral al que nos hemos referido este trabajo y en el cual destaca tanto la segregación horizontal como la segregación vertical, manifestaciones de dicha discriminación, además de la brecha salarial.

TERCERA.- La dificultad de que las mujeres puedan ocupar puestos de mayor responsabilidad o promocionar internamente en las empresas, es debido en gran medida al rol de cuidadora que tradicionalmente ha sido asignado a las mujeres, de modo que son ellas las que se ocupan mayoritariamente del trabajo del hogar y del cuidado de hijos menores de edad o personas con capacidad modificada judicialmente.

CUARTA.- Para evitar estas situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tienen especial relevancia los denominados Planes de Igualdad, que son un conjunto de medidas que están encaminadas justamente a remover o eliminar estos obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

QUINTA.- Dentro de los Planes de Igualdad, destacan las diferentes medidas que posibilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, tratando con ello de que no solo sean las mujeres las que se acojan a estas medidas conciliadoras sino también los hombres, abriendo puertas así a que las mujeres puedan promocionar en el trabajo o asumir cargos de alta responsabilidad al igual que los hombres. Es decir, que el empresario o empresaria, a sabiendas de que tanto hombre como mujer pueden acogerse a estas medidas, no se incline por el hombre para promocionar o asignar puestos que entrañan altas responsabilidades y lo conceda también a las mujeres.

SEXTA.- Entre las diferentes medidas para el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, nos hemos detenido en los permisos retribuidos y no retribuidos, la flexibilidad horaria, la reducción de la jornada, el trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo. Todas estas medidas aportan beneficios para los trabajadores y las trabajadoras, incluso para la propia empresa porque quienes se acogen a estas medidas están más satisfechos con el trabajo, tienen menos estrés y por tanto, menos conflictos laborales, lo cual repercute en la productividad del trabajo para la respectiva empresa.

## 6 BIBLIOGRAFÍA

- LA LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ORDÓÑEZ YRAOLAGOTIA, L. “*Discriminación laboral por razón de sexo*”, Lan Harremank núm. 32, pp. 262-277, 2015, p. 270.
- BALLESTER PASTOR, M. A. “*Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género*”. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 70.
- CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS, de 26 de junio 1945, San Francisco.
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, de 10 de diciembre 1948, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- CONVENIO 111, de 25 de junio 1958, aprobado por la Confederación General de la Organización Internacional de Trabajo.
- RESOLUCIÓN 34/180 DE LA CONVENCION SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, de 18 de diciembre 1979, por la Asamblea de Naciones Unidas.
- TRATADO DE ROMA, de 25 marzo 1957.
- TRATADO DE ÁMSTERDAM, de 16 de junio 1997, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam.
- TRATADO DE MAASTRICHT, de 7 de febrero 1992.
- SCHONARD M., “*La igualdad entre hombres y mujeres*”, Fichas temáticas sobre la UE, Parlamento Europeo, 05-2021.
- INSTITUTO DE LAS MUJERES, Áreas Temáticas, Internacional, “*Documentación general, Directivas y Recomendaciones*”, Ministerio de igualdad, Gobierno de España.
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, de 6 de diciembre 1978..
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- REAL DECRETO 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- DECRETO 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”.
- 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.
- CUESTIONES LABORALES. “*Cambiar y adaptar el horario para conciliar la vida laboral y familiar*”, julio 21, 2021.
- CUESTIONES LABORALES. “*La reducción de jornada por cuidado de un hijo o familiar*”, octubre 30, 2020.
- ORTIZ GARCÍA, P. 2014. “*El trabajo a tiempo parcial ¿una alternativa para la mujer en tiempo de crisis*”, Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 82, pp. 74.
- EREÑAGA DE JESÚS, N. “*El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco*”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 7(2), 2019, pp. 192-206, p. 197.
- MUÑOZ RUIZ, A.B. “*El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales*”, en CORREA CARRASCCO, M. y QUINTERO LIMA, M.G. (Coord.) Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales. Universidad Carlos III de Madrid, 2020, p. 112-126, p. 118.
- TRUJILLO PONS, F. “*La desconexión digital en el ámbito laboral*”. Tirant lo Blanch: Valencia, 2020, p. 46.
- LEY ORGÁNICA 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- REAL DECRETO-LEY 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.