

POLÍTICAS DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD

POLICIES OF THE AUTONOMOUS COMMUNITIES FOR THE RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY LIFE. THE ROLE OF PUBLIC ADMINISTRATIONS IN PROMOTING CO-RESPONSIBILITY

PATRICIA NIETO ROJAS¹

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional Educación a Distancia*

Fecha de recepción: 19/9/2023

Fecha de aceptación: 22/12/2023

SUMARIO: 1. LABORES DE CUIDADO Y SUS EFECTOS EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES. 2. LA ADOPCIÓN DE INICIATIVAS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN. EL PLAN CORRESPONSABLES. 2.1. El papel de las Comunidades Autónomas en la adopción de programas y acciones de incremento de la corresponsabilidad. 2.1.1. Compensación de los gastos derivados del cuidado. Ayuda para la contratación directa o indirecta de servicios de atención a personas dependientes. 2.1.2. Ayudas para la compensación de la pérdida de ingresos derivada de una situación de reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos y familiares. 2.1.3. Ayudas para el impulso de acciones de flexibilidad y teletrabajo. 2.1.4. Ayudas para la obtención de distintivos privados en materia de conciliación. 2.1.5. Ayudas para la elaboración de planes de igualdad. 2.2. Ayudas para el

.....

1 El presente trabajo forma parte de los resultados de investigación del proyecto “La eficacia de la respuesta de la negociación colectiva en la reducción de la desigualdad”, financiado por la UNED, del que la autora es investigadora principal.

incremento de la natalidad. 2.3. Ayuda para familias con necesidades especiales. Familias numerosas y familias monoparentales. 3. CONCLUSIONES. 4. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: En el presente trabajo se ha realizado un estudio del papel que han impulsado las Administraciones Públicas en el fomento de la corresponsable, analizando aquellas medidas que inciden y facilitan la interrupción de la prestación laboral con el objeto de poder atender a las exigencias familiares, y aquellas otras que lo hacen sobre aspectos distintos a dicha interrupción, como pueden ser las derivadas de la compensación de los gastos derivadas de las necesidades de conciliación.

ABSTRACT: This paper analyzes the regulatory action of the Autonomous Communities in terms of reconciliation of family and work life, identifying those measures that affect and facilitate the interruption of labor contract, and those others that do so on aspects other than said interruption, such as those derived from the compensation of expenses derived from the reconciliation needs.

PALABRAS CLAVE: políticas públicas; corresponsabilidad; conciliación; responsabilidad social.

KEY WORDS: public policies; co-responsibility; work-life balance; corporate social responsibility.

1. LABORES DE CUIDADO Y SUS EFECTOS EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MUJERES

El art. 39 CE declara la obligación de los poderes públicos de proteger a la familia e insta a que su desarrollo por el legislador ordinario garantice el fin último perseguido por la previsión constitucional². La referida finalidad puede lograrse mediante ayudas directas de naturaleza económica, mediante reducciones fiscales o a través de la creación de servicios públicos de cuidado, siendo este tipo de acciones las que, a nuestro juicio, merecen una especial significación, pues son las más eficaces para permitir el mantenimiento en el mercado de trabajo de las personas que tengan a su cargo personas dependientes, pues los datos no solo evidencian la feminización de los cuidados, sino la expulsión de muchas mujeres del mercado de trabajo por la realización de esta función. Las personas que suministran cuidados sufren un enorme coste de oportunidad en términos laborales, ya que el tiempo que dedican a sus familiares no pueden destinarlo a otras actividades que podrían ser generadoras de ingresos (si se dedicara el tiempo a un trabajo remunerado o a trabajar a jornada completa en el caso de que trabaje a tiempo parcial), a conseguir mejores perspectivas de futuro (si empleasen el tiempo en reciclarse laboralmente o en actividades formativas) o, en general, a mejorar su calidad de vida (ocio, relaciones sociales...)³. La Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025⁴ recuerda a este respecto que “mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ambos progenitores tienen que sentirse responsables y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales”. La Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional también recuerda la relevancia del reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre ambos progenitores e insta a los Estados miembros a que vayan más allá de estas normas mínimas en la revisión de sus políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, habida cuenta que la insuficiencia de servicios públicos de

2 Sobre este desarrollo legislativo, de obligada consulta Castro Argüelles, M. A., “La protección familiar en el sistema español de Seguridad Social: un enfoque general”, en González Ortega, S. (ed.) *Seguridad Social y Familia*, La Ley, Madrid, 1999, pp. 92-104.

3 Álvarez Ramírez, G., *Estudio sobre las necesidades de las familias con personas con discapacidad*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid, 2015, p. 86.

4 COM (2020) 152 final. 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.

cuidado tiene un correlato directo en la forma en la que se produce la incorporación de la mujer al mercado laboral⁵ al hacer recaer sobre ellas los costes asociados a esta atención. Este efecto no solo se materializa en mayores tasas de inactividad y en peores trayectorias profesionales⁶ sino que incrementa tanto la desigualdad de género como la desigualdad entre clases sociales, puesto que no todas las familias tienen la misma capacidad económica para acceder a estos servicios en el mercado privado⁷.

Con el objetivo de revertir esta situación, se ha instado al Gobierno a presentar un plan para la universalización de la escolarización desde el día siguiente a la finalización del permiso parental⁸, pero también a que impulse prestaciones económicas destinadas a compensar las peores trayectorias laborales de las mujeres que tienen responsabilidades de cuidado. En términos económicos, nuestro país ha sufrido una infrafinanciación histórica en políticas específicas para las familias, hecho que ha influido decisivamente en su situación y en cómo se ha configurado nuestro Estado del bienestar. Pero como recordaba el non-nato proyecto de Ley de Familias⁹ “no es solo una cuestión de inversión, sino también de diseño. Hasta este momento, han predominado las prestaciones de carácter contributivo y los beneficios fiscales, lo que ha desembocado en la limitación de la capacidad del Estado del bienestar de reducir la desigualdad. La ausencia de un sistema de prestaciones universales dirigidas a familias con niños, niñas y adolescentes similar al de otros Estados de la Unión Europea hace que en España las prestaciones monetarias tengan un efecto insuficiente en la reducción en la intensidad de la pobreza infantil y la promoción de la igualdad de oportunidades. De hecho, la protección que reciben es menor que la del resto de población”¹⁰.

La pertinencia de avanzar en la gestión pública de los cuidados tiene dos efectos añadidos: en primer lugar, porque, ante un Estado que actúa de manera insuficiente, las familias, o más correctamente, las mujeres asumen la responsabilidad de este cuidado, teniendo, por ello, peores trayectorias laborales que los hombres. De conformidad con la EPA, las mujeres realizan, de media, una jornada semanal inferior en cinco horas a la jornada semanal de los hombres y de esta misma encuesta se desprende que, del 100% de ocupados a tiempo parcial, un 74,37% son mujeres¹¹. En segundo lugar, porque muchas de las carencias de los servicios públicos de atención a la dependencia acaban siendo suplidas mediante la contratación de una mujer ajena al ámbito familiar, en el precarizado sector del empleo doméstico, y, con

.....

5 Rodríguez Cope, M. L., “Igualdad, conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad”, en Sáez Lara, C. (ed.) *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016, p. 70.

6 Véase también Consejo Económico y Social, *El cuidado de la primera infancia en los hogares españoles*, accesible en https://www.ces.es/documents/10180/4409221/Cauces_33_pp25-33.pdf, p. 30.

7 Álvarez Ramírez, G., *Estudio sobre las necesidades de las familias con personas con discapacidad*, cit., p. 90.

8 El texto puede consultarse en BOCG 14-4-2023.

9 ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, ILO, Geneva, 2018.

10 ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, ILO, Geneva, 2018.

11 INE. Encuesta de Población Activa. Ocupados. Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad. Datos correspondientes al 2T 2023.

esta decisión, “los problemas de la crisis de los cuidados se transfieren de unas mujeres a otras, en base a ejes de poder, en una larga cadena de la cual están sistemáticamente ausentes los hombres -o, en todo caso-, presentes únicamente en los eslabones finales”¹².

El presente estudio analizará una batería de medidas impulsadas por las Administraciones Públicas, cuyo objetivo último es favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, incrementado la corresponsabilidad de los hombres en estas tareas de cuidado. Con independencia del mayor o menor acierto de las actuaciones realizadas, las normas que procederemos a estudiar suponen un avance en aras de la publicación de los servicios derivados de la atención a las personas dependientes al tiempo que tratan de garantizar las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres, pues, a pesar de los logros conseguidos durante estos años, hace falta poner de manifiesto que los indicadores de igualdad en relación con el trabajo doméstico y de cuidados, así como con los usos del tiempo, siguen mostrando una realidad de relaciones personales y sociales asimétricas entre mujeres y hombres. Esto muestra que, aún persisten roles y estereotipos sociales que inciden en el imaginario colectivo respecto a la supuesta mayor capacidad de las mujeres para atender las responsabilidades de carácter familiar, lo que continúa dificultando su acceso y permanencia en el mercado laboral debido, entre otras cuestiones, a que son las que siguen acogándose mayoritariamente a las diferentes medidas puestas en marcha desde las diferentes administraciones públicas para promover políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. LA ADOPCIÓN DE INICIATIVAS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN. EL PLAN CORRESPONSABLES

El Plan Corresponsables¹³ se configura como una política pública iniciada en 2021 y residenciada en la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ministerio de Igualdad que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, al amparo del artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad

12 Pérez Orozco, A. Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema feminista, *Revista de Economía Crítica*, nº 5. Marzo de 2006, p. 26.

13 Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 3 de marzo de 2023, por el que se fijan los criterios de distribución a las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y de Melilla, así como la distribución resultante, del crédito destinado en el año 2023 al desarrollo del Plan Corresponsables (BOE 20-3-2023).

Efectiva de Mujeres y Hombres, y desde un enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias. A nivel normativo, las medidas de conciliación se han centrado principalmente en el nacimiento y los primeros meses de vida, con permisos por nacimiento, acogida o adopción; permisos de lactancia de obligada negociación con la empresa y reducciones de jornada o excedencias no retribuidas. Se tratan de recursos parciales que se limitan a periodos concretos y que, a pesar de la titularidad neutra, impactan en las carreras profesionales de las mujeres, sin abarcar de forma global y con una perspectiva más amplia los cuidados, pero es que, además, las medidas impulsadas no atienden, en demasiadas ocasiones, las necesidades específicas de nuevos modelos de familia (hogares monoparentales, por ejemplo) o de los colectivos más vulnerables. A juicio de sus promotores, “el desafío está en diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad. Sistemas que incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social y desde una concepción que eleve el derecho al cuidado al rango y protección de otros Derechos Humanos en nuestro país”. La concreción de este plan se ha desarrollado a través de diversas iniciativas adoptadas por las Comunidades Autónomas en los términos que seguidamente analizaremos mientras que en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla se ha efectuado a través de la puesta en marcha de un servicio de ayuda a domicilio para el apoyo específico de las necesidades de conciliación. El plan prevé varios ejes de acción: de un lado, facilitar la conciliación de las familias con hijas e hijos menores de hasta 16 años mediante la creación de bolsas de cuidado profesional; de otro, crear empleo de calidad en el sector del cuidado y dignificar este sector de actividad mediante la certificación de la experiencia informal, con especial atención a mujeres mayores de 45 años.

2.1. El papel de las Comunidades Autónomas en la adopción de programas y acciones de incremento de la corresponsabilidad

La práctica totalidad de las Comunidades Autónomas han incorporado en sus legislaciones sobre familias algunas medidas en materia de corresponsabilidad-conciliación de la vida familiar y laboral¹⁴. Sirva de ejemplo la Ley de Familias de Aragón¹⁵ que incluye entre



14 Un trabajo referente en la materia es NÚÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P., Conciliación y corresponsabilidad durante la pandemia: el caso de la Comunidad de Madrid. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 58, 2021.

15 Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón, (BOE 20-11-2014).

sus objetos, la creación de las condiciones necesarias para el fomento del ejercicio positivo de la parentalidad, procurando la máxima accesibilidad y cercanía de los recursos de atención y apoyo a la familia mientras que en la Ley de vasca de familias¹⁶ se recuerda la necesidad de “impulsar la consolidación de un modelo de familia en el que se consideran requisitos irrenunciables la autonomía y el respeto entre todos sus integrantes y, en el caso de las familias biparentales, la igualdad de ambos miembros, que comparten y disponen de las mismas oportunidades de realización profesional y personal, modelo acorde con los valores democráticos de nuestra sociedad”. De igual modo, la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (LCIMH), contempla entre sus principios y objetivos el reconocimiento de la maternidad como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia en cualquier circunstancia en que se encuentren ambos progenitores. Por ello, “mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral y promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para contribuir a conseguir el principio de igualdad por razón de género en todos los ámbitos y a la revitalización demográfica”¹⁷ sigue siendo un objetivo estratégico por parte de todas las Administraciones Públicas, habiéndose diseñado una batería de ayudas de muy diverso tipo. Procedemos a su análisis.

2.1.1. Compensación de los gastos derivados del cuidado. Ayuda para la contratación directa o indirecta de servicios de atención a personas dependientes

Algunas Comunidades Autónomas han impulsado acciones que se centran en obtener ayudas económicas destinadas a familias trabajadoras para compensar los gastos, en que hayan incurrido o vayan a incurrir por la contratación de servicios de cuidado de menores, con el fin de conciliar la actividad laboral por cuenta propia y ajena y el cuidado de niñas de hasta doce años a su cargo (en otras, esta edad se eleva a catorce y en otras, a dieciséis). Tal es el caso del Principado de Asturias¹⁸, que ha impulsado un paquete de ayudas económicas dirigidas a las familias trabajadoras con menores de hasta doce años, inclusive, a su cargo, que reúnan los siguientes requisitos:

.....

16 Ley 13/2008, de 12 de diciembre, de Apoyo a las Familias (BOE 7-10-2011).

17 Véase la pedagógica exposición de motivos de la Resolución de 11 de agosto de 2022, de la Secretaría General de la Igualdad, por la que se establecen las bases reguladoras que regirán las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad, financiadas con fondos REACT-UE, como parte de la respuesta de la Unión a la pandemia de la COVID-19, en el marco del programa operativo FSE Galicia 2014-2020, y se convocan para el año 2022 (DOG 26-8-2022).

18 BOPA 9-6-2023.

- a) Estar en situación de alta en la Seguridad Social o en el caso de ser parados, estar inscritos en cursos de formación: personas en situación de desempleo, incursas en un programa de formación para el empleo desarrollado o financiado, total o parcialmente, por el SEPE u otra Administración Pública, y que asistan de forma presencial al curso.
- b) Tener unos ingresos anuales iguales o inferiores a la cuantía establecida en las bases.
- c) Tener su residencia efectiva en el Principado de Asturias.

Señalaban las propias bases de la convocatoria que “las necesidades de conciliación derivan en muchos casos en situaciones no deseadas que obligan a las mujeres a asumir un protagonismo alejado de la corresponsabilidad, bien sea mediante excedencia laboral o reducción de la jornada de trabajo o por la contratación de servicios o de una persona para la atención y cuidado en el ámbito familiar”.

Entre las acciones subvencionables se contemplan tres modalidades, compatibles entre sí, para el cuidado de menores de 16 años o mayores dependientes: a) contratación de un tercero, con su correspondiente alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de hogar, para lo que se destinará hasta un máximo de 1.200 euros; b) compensación del gasto derivado de la utilización del recurso de apertura temprana o aula matinal en los casos de incompatibilidad horaria o que el cuidado del menor pueda dificultar la entrada al trabajo del solicitante (distancia, horario, etc.), concediendo para ello una cuantía que oscilará entre los 100 euros y los 400 euros, y c) pago de inscripciones a academias, ludotecas, escuelas de verano, entidades sociales, talleres y cualquier otra actividad regulada por empresas públicas o privadas dedicadas a la atención de estos colectivos.

La compensación del gasto ocasionado por la Escuela Infantil también está prevista en Castilla y León mediante el “Bono Concilia” que consiste en una ayuda directa de 750 euros por hijo, destinada a las familias con menores de 0 a 3 años a su cargo que, durante el curso escolar 2022/2023, hayan necesitado utilizar algún recurso de conciliación para atender a los pequeños y poder seguir trabajando. A los efectos de dicha regulación, se entenderá por familia la formada, tanto por los dos progenitores, con independencia de que mantengan o no algún vínculo legal y/o afectivo y las hijas e hijos de todos ellos, como la monoparental, entendiéndose por tal la constituida por una única persona responsable familiar, y por todas sus hijas e hijos, por tener en exclusiva la patria potestad de sus hijos o por tener uno o varios menores acogidos por resolución administrativa o judicial. Igualmente, podrá considerarse única persona responsable familiar, a la mujer víctima de violencia de género acreditada por alguno de los medios previstos en el artículo 7 de la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, aunque no tenga atribuida en exclusiva la patria potestad de sus hijos.

También el Gobierno de Castilla-La Mancha¹⁹ ha impulsado una subvención finalista, condicionada a la no superación de un nivel de ingresos, dirigida a la contratación laboral indefinida de una persona dada de alta en el régimen especial de Empleados de Hogar, que se encargue del cuidado de: a) Los hijos e hijas menores de catorce años y los menores de dieciocho años si el hijo o hija tiene una discapacidad reconocida igual o superior al 33%. b) Los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y el cónyuge o pareja de hecho, dependientes o con una discapacidad, a cargo de la persona solicitante. En aras de incrementar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, un criterio tomado en consideración para la obtención de la ayuda es el horario de trabajo de ambos progenitores. Y así, en el supuesto de que la contratación sea para el cuidado de hijos o hijas iguales o mayores de 3 años y menores de 14 años, y de los menores de 18 años si el hijo o la hija tiene reconocida una discapacidad de porcentaje igual o superior al 33%, se tendrá que acreditar que la jornada laboral del solicitante, cónyuge o pareja de hecho no coincide con el horario escolar del hijo o hija a su cargo. Además, ninguna de las personas progenitoras integrantes de la unidad familiar pueden encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social, ni afectada por un expediente de regulación de empleo total o parcial. Deberá acreditarse finalmente que, en el municipio del domicilio familiar, no existe oferta educativa para el primer ciclo de educación infantil en escuelas infantiles de titularidad pública o si esta existe que ha sido denegada la solicitud, o bien que la jornada laboral de la persona solicitante, cónyuge o pareja de hecho no coincide con el horario escolar del hijo o hija a su cargo. Una ayuda similar está prevista en Extremadura²⁰. La misma está dirigida a fomentar la contratación de personas para el cuidado, a domicilio, de menores de 14 años o familiar de primer o segundo grado de consangui-

.....

19 Decreto 133/2022, de 27 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral, cofinanciable por el Fondo Social Europeo Plus (FSE +). BDNS (DOCM 5-1-2023).

20 Resolución de 31 de marzo de 2023, de la Secretaría General, por la que se aprueba la convocatoria de concesión de subvenciones para la contratación como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para responder al impacto del COVID-19 correspondiente al año 2023 (DOE 11-4-2023). También en País Vasco se contempla una ayuda similar, regulada en el Decreto 102/2022, de 7 de septiembre, de ayudas a la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijas e hijos menores de 14 años de edad (BOPV 19-9-2022), en Andalucía también se prevé, Resolución de 11 de junio de 2021, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2021, de las subvenciones reguladas en la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía. (BOJA 29-6-2021). También en Navarra, Orden Foral 159/2020, de 12 de mayo, de la consejera de Derechos Sociales, por la que se aprueban las bases reguladoras de diversas ayudas en el ámbito de la familia para las anualidades de 2020 a 2023 (BON 28-5-2020), en La Rioja, Resolución 907/2023 por la que se aprueba el gasto para la convocatoria de subvenciones 2023, destinadas a la concesión de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia, en aplicación de la Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, modificada por la Orden DEA/58/2022, de 26 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras de dichas ayudas) o en Murcia, Orden de 19 de junio de 2020 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de ayudas para la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral (BORM 24-6-2020).

neidad o afinidad con una discapacidad reconocida igual o superior al 33%. La duración de la jornada laboral de los integrantes de la unidad familiar deberá ser la correspondiente a la jornada completa del sector en el que ejerzan su actividad, permitiéndose no obstante que alguno de los progenitores convivientes tenga un contrato a tiempo parcial de porcentaje superior al 50 % respecto a la jornada completa del sector en el que ejerce su actividad. Respecto a la persona contratada para el cuidado a domicilio, esta deberá estar en situación de desempleo y ser dada de alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, no siendo subvencionable la contratación del cónyuge o pareja de hecho de la persona empleadora ni sus ascendientes o descendientes por consanguinidad o afinidad, de primer o segundo grado. La cuantía económica, que se determinará en la resolución aprobatoria de las subvenciones correspondientes, deberá destinarse exclusivamente a sufragar los costes de personal.

Algunos territorios han impulsado estas acciones para periodos no lectivos. Tal es el caso del Bono Concilia Familia²¹, configurado en la comunidad gallega como una ayuda económica, la cual no tiene en cuenta los ingresos económicos de las personas solicitantes, dirigida a compensar los gastos en las que incurren las familias con menores hasta doce años, estos incluidos, por razones de conciliación de carácter puntual o durante los períodos de vacaciones escolares. Entre los servicios que puede contratar la familia, se contemplan: a) contratación laboral de una persona empleada del hogar de forma temporal para el cuidado del niño o niña. Se considerarán también las ampliaciones horarias de contratos laborales preexistentes que se realicen con esta finalidad a que se refiere dicha ampliación; b) contratación de servicios de atención a la infancia a domicilio; c) asistencia a servicios de conciliación autorizados, en concreto, atención en ludotecas, espacios infantiles o servicios complementarios de atención a la infancia y d) asistencia a campamentos u otros recursos de conciliación colectivos específicamente organizados por cualquiera persona física o jurídica, pública o privada para la atención de los niños en los períodos de vacaciones escolares.

También en Cantabria se ha impulsado una ayuda que subvencionará los gastos en guarderías o centros de atención infantil debidamente autorizados y que no gocen de régimen de gratuidad, así como la contratación de personas cuidadoras. Como se puede observar, hay notables diferencias entre el importe entre los diferentes territorios y así, en la comunidad cántabra, la cuantía de la subvención para gastos en guarderías y/o centros de atención infantil es de las más exiguas (80 euros/mes), estando en la media la prevista para la contratación de personas cuidadoras (hasta 450 euros al mes

.....

21 Orden de 22 de junio de 2023 por la que se establecen las bases para la concesión de las ayudas económicas a las familias para la conciliación en situaciones puntuales y períodos de vacaciones escolares a través del programa Bono Concilia Familia, y se procede a su convocatoria para el año 2023 (DOG 4-7-2023).

-por un periodo máximo de seis meses-). Estas cantidades podrán aumentarse en otros 40 euros al mes en determinadas circunstancias (v. gr. familia monoparental, persona con discapacidad o mujer víctima de violencia de género). En todos los casos, para beneficiarse de estas ayudas, la base imponible general del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente a la declaración presentada no podrá superar la cuantía de 26.000 euros en el caso de tributación individual y 38.000 euros si se trata de tributación conjunta²².

Una acción similar es impulsada por el Gobierno de Islas Baleares mediante la concesión de ayudas para los gastos derivados de la inscripción de niños y jóvenes a actividades extraescolares del curso escolar. La finalidad de esta ayuda es, por un lado, promover la igualdad de oportunidades en el acceso y la permanencia en el empleo de mujeres y hombres así como remover los obstáculos que pueden producir sobre el empleo las responsabilidades derivadas del ámbito familiar o doméstico y otras situaciones que pertenecen a este ámbito y, de otro lado, esta subvención pretende coadyuvar a las familias de rentas bajas y medias a afrontar el alza de precios determinada por la crisis energética derivada de la guerra de Ucrania²³. En otras comunidades se han impulsado acciones para financiar recursos de conciliación impulsadas por municipios, mancomunidades, comarcas, así como otras entidades públicas vinculadas a los mismos. Tal es el caso de Aragón²⁴ o Andalucía²⁵ que subvencionan la realización de medidas relacionadas con la ampliación de horarios de centros de atención socioeducativa o de atención a la dependencia de titularidad municipal, para la prestación de servicios complementarios de ludoteca y cuidados de menores u otras personas dependientes y también la realización de actividades lúdicas, culturales y deportivas dirigidas a menores de 12 años de edad o a personas dependientes, desarrolladas en horarios no escolares o de prestación de servicios ya reconocidos por otra normativa, así como en periodos vacacionales.

22 Decreto 56/2021, de 17 de junio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones destinadas a promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de personas trabajadoras o desempleadas en el contexto de la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 (BOC 24-6-2021).

23 Resolución, de 11 de noviembre de 2022, de la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad por la que se aprueba la convocatoria para la prestación de ayudas para la realización de actividades extraescolares para contribuir a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en las Illes Balears (BOIB 1-12-2022).

24 Orden CDS/678/2023, de 16 de mayo, por la que se convocan subvenciones, para el año 2023, para la prestación de servicios que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la parentalidad positiva y la prevención de la violencia familiar y de género, en el ámbito rural (BOA 26-5-2023).

25 Resolución de 7 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se convocan para el año 2023 subvenciones correspondientes a la línea 8 regulada en la Orden de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía (BOJA 13-7-2023).

2.1.2. Ayudas para la compensación de la pérdida de ingresos derivada de una situación de reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos y familiares

Mayor interés presentan las acciones impulsadas por varias Comunidades Autónomas, tendentes a compensar la pérdida económica que supone la solicitud de una excedencia o una reducción de jornada por motivos de conciliación. Un ejemplo de esta acción se ha impulsado en Castilla y León²⁶ a través de una línea de subvenciones dirigida a la compensación de la disminución de ingresos derivada de la reducción de jornada por razones de guarda legal durante un período ininterrumpido de seis meses. Esta ayuda podrá ser solicitada por personas que estén empadronadas y residan en algún municipio de la comunidad autónoma y siempre que el nivel anual de rentas del/la solicitante y de su cónyuge, o de la persona con relación de afectividad análoga a la conyugal, en los términos definidos en el impuesto sobre la renta de las personas físicas y en el período impositivo del año 2021, no supere los treinta y cinco mil euros (35.000 euros). El límite de renta se reducirá al 50% (17.500 euros) en el caso de que no exista cónyuge o pareja de la persona solicitante. En lo que hace a la cuantía, se contempla una subvención de 1.500 euros siempre que se realice sobre una jornada a tiempo completo y para los supuestos de familias numerosas, monoparentales y familias en situación de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción del/la menor que motiva la reducción, la cuantía de la subvención se incrementará en un importe de 1.000 euros.

Por su parte, en la comunidad vasca²⁷ se ha impulsado una ayuda que tiene por objeto favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral y compensar, al menos parcialmente, la pérdida de ingresos originada por una excedencia laboral o una reducción de jornada de trabajo para el cuidado de los hijos e hijas menores de edad. A la vista de lo anterior, serán hechos subvencionables: a) una excedencia, para atender al cuidado de hijos o hijas menores de tres años. En los supuestos de adopción, acogimiento familiar, permanente o preadoptivo o de tutela, los tres años en los que podrá disfrutarse de la excedencia contarán a partir de la resolución judicial o administrativa; b) una reducción de la jornada de trabajo en, al menos, un tercio para cuidar a hijos o a hijas menores de doce años. Excepcionalmente, si el menor padece una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33%, la ayuda por reducción de jornada podrá disfrutarse hasta que el hijo o hija cumpla los 18 años. El concepto de hijos e hijas abarca no solo la filiación natural o adoptiva sino también la tutela y el acogimiento permanente o preadoptivo. En una clara

26 Resolución de 1 de junio de 2022, del Gerente de Servicios Sociales de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Castilla y León: Líneas de reducción de jornada laboral y excedencia (BOCYL 13-6-2022).

27 Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y Laboral (BOPV 31-10-2019).

apuesta por la corresponsabilidad, tanto los padres como las madres podrán combinar el disfrute sucesivo de excedencias y reducciones de jornada siempre que lo hagan, cada uno de ellos, por períodos continuados mínimos de 59 días naturales. Se pretende con ello romper el rol femenino del cuidado e involucrar a los padres-hombres en las tareas de cuidado ya que la investigación científica ha probado que los vínculos que se establecen en estos primeros meses de vida se mantienen y prolongan en las siguientes etapas de crianza. La medida, además, reduce la penalización que las labores de cuidado tienen en el acceso al empleo y en las carreras laborales de las mujeres. Del análisis longitudinal de los datos, se observa una leve tendencia al alza en el caso de los solicitantes hombres: en 2013 los hombres que solicitaron las ayudas de conciliación para cuidado de hijos e hijas fue el 6,47% y en 2017 fue el 8,25%.

Con un ambicioso enfoque, en Galicia²⁸ se ha diseñado una ayuda económica dirigida prioritariamente a los hombres que se acojan a la medida de reducción de jornada para el cuidado de un hijo o hija menor de tres años, o menor de 12 años en el supuesto de que padezca una discapacidad reconocida de porcentaje igual o superior al 33 %, y que reúnan los siguientes requisitos: a) en el caso de unidades familiares no monoparentales, podrán ser beneficiarios los hombres que se acojan a la reducción de jornada laboral y sean trabajadores por cuenta ajena, tanto de la empresa privada como de las administraciones públicas; b) en el caso de unidades familiares monoparentales, podrá ser beneficiaria la persona, hombre o mujer, que se acoja a la reducción. La cuantía de esta ayuda se determinará en función del porcentaje de reducción de la jornada, de su duración y en atención al número de hijos a cargo de la persona solicitante.

En La Rioja²⁹, esta ayuda se contempla tanto para hombres como mujeres que hayan reducido su jornada. En lo que hace a los requisitos, tanto la persona solicitante como el cónyuge, pareja de hecho o persona con la que conviva la persona solicitante deberán disponer de contrato laboral a jornada completa si bien en los hogares en los que uno de los progenitores tenga un contrato a jornada completa y el otro uno a jornada parcial, podrán acceder a la ayuda por reducción de jornada en los mismos términos cuando la reducción se haga sobre la jornada completa. Con este diseño, se incrementa, aun sin explicitarlo,

.....

28 Resolución de 11 de agosto de 2022, de la Secretaría General de la Igualdad, por la que se establecen las bases reguladoras que regirán las ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral, por reducción de la jornada de trabajo como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad, financiadas con fondos REACT-UE, como parte de la respuesta de la Unión a la pandemia de la COVID-19, en el marco del programa operativo FSE Galicia 2014-2020, y se convocan para el año 2022 (DOG 26-8-2022). En similares términos, en la vigente Resolución de 28 de junio de 2023 (DOG 11-6-2023).

29 Resolución 907/2023 por la que se aprueba el gasto para la convocatoria de subvenciones 2023, destinadas a la concesión de ayudas a la contratación laboral de cuidadores cualificados y empleados del hogar y a la reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de hijos y de personas con discapacidad o con dependencia, en aplicación de la Orden DEA/60/2020, de 16 de octubre, modificada por la Orden DEA/58/2022, de 26 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras de dichas ayudas).

la corresponsabilidad, toda vez que en unidades familiares de dobles ingresos es muy frecuente que la jornada reducida sea la de mujer; pues bien, que se exija, para poder solicitar la ayuda, que la reducción se haga sobre la jornada completa incentiva a los hombres a hacer uso de esta medida.

2.1.3. Ayudas para el impulso de acciones de flexibilidad y teletrabajo

El trabajo a distancia, aunque no es en sí misma una medida conciliadora³⁰, sí que ofrece muchas ventajas relacionadas con esta en la medida en que “permite ahorro en tiempos de desplazamiento y una mayor flexibilidad horaria que el trabajo presencial y, por tanto, una mayor adaptabilidad a las necesidades o exigencias que requiere el cuidado de hijos o familiares dependientes”³¹. Ahora bien, aunque potencialmente trabajar desde casa permite a los padres combinar el cuidado infantil con el trabajo remunerado, esta correlación tiene diferentes resultados para hombres y mujeres ya que las mujeres que teletrabajan a menudo son aún más responsables del trabajo doméstico y el cuidado de los niños³². Partiendo de este contexto, cualquier análisis que se efectúe sobre el trabajo a distancia como instrumento que puede coadyuvar a la conciliación debe hacerse en un debate más amplio que aborde paralelamente la necesidad de reforzar la accesibilidad y la calidad de los servicios públicos de atención a menores y familiares enfermos o dependientes con el fin de que las personas con deberes de cuidado, significadamente mujeres, no se alejen de manera absoluta del mercado de trabajo.

Aun con las cautelas referidas, debemos señalar que algunas Comunidades Autónomas han impulsado acciones en esta línea. Tal es el caso de Andalucía³³ que impulsó una línea de subvención específica para el impulso de medidas de flexibilidad horaria a través del fomento del trabajo a distancia. La referida ayuda estaba dirigida a empresas que formalizarán un nuevo contrato laboral que contuviese un acuerdo de trabajo a distancia, debiendo especificar el porcentaje y distribución de la jornada presencial y no presencial, el lugar y tareas a realizar en la modalidad no presencial, la descripción del sistema empleado para

30 Rodríguez Rodríguez, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista de derechos sociales*, vol. 11, 1, 2021, p. 62.

31 Puebla Pinilla, A.; “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 3, 2020, p. 8.

32 Nieto Rojas, P.; “La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado” en VV.AA., BLÁZQUEZ AGUDO, Eva M^a. (Dir.): *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*, Madrid: Dykinson, 2018, pp. 52-54.

33 Resolución de 11 de junio de 2021, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se efectúa la convocatoria para el ejercicio 2021, de las subvenciones reguladas en la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía (BOJA 29-7-2021).

el seguimiento y control de dichas tareas, así como el contenido mínimo obligatorio exigido por normativa laboral vigente. Para poder optar a la subvención, la jornada laboral realizada de forma no presencial no podrá ser inferior al 30 por ciento de la jornada ordinaria, en cada periodo de referencia de tres meses, ni ser superior al 50 por ciento. También la Comunidad de Madrid³⁴ ha impulsado una convocatoria de subvenciones dirigida a empresas³⁵ que formalicen, al menos, un acuerdo de flexibilidad horaria o teletrabajo con un trabajador vinculado a la empresa, o que decidan contratar personal nuevo en la modalidad de teletrabajo.

Respecto a las condiciones de prestación, la jornada será, al menos, el 75 por 100 de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable y se exige que los acuerdos de teletrabajo tengan un periodo mínimo de vigencia de un año. Respecto a la posibilidad de prestar servicio a distancia podrá formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se podrá iniciar posteriormente, aunque, en ambos casos, deberá documentarse mediante el “acuerdo individual de teletrabajo”.

En esta línea de subvención también se contempla la posible utilización de esta ayuda para la compra de equipamiento electrónico, cuando sea necesario para realizar el teletrabajo. La convocatoria también contempla el impulso de fórmulas de flexibilidad horaria, para lo cual se incentivarán el establecimiento de medidas individuales, tales como sistemas de compensación de días y horas, jornada laboral continua o semana laboral comprimida, permisos especiales en el caso de emergencias familiares, etcétera, y por un período no inferior a un año. El acuerdo de flexibilidad horaria que deberá ser, al menos, de un año de duración reflejará, como mínimo, las condiciones laborales del personal de la empresa, por lo que establecerá el lugar de trabajo, el horario establecido, los permisos existentes, vacaciones, retribuciones, así como el detalle de las medidas de flexibilidad implantadas.

Las medidas de ordenación flexible del tiempo de trabajo se han considerado “las más proclives a lograr un verdadero «equilibrio» (traducción aproximada del implantado término anglosajón *right to work-life balance*) entre trabajo y familia”³⁶. Por ello, solo cabe aplaudir la acción impulsada por la comunidad autónoma de Madrid, dado que la misma reconoce a las empresas que apuestan por fórmulas de trabajo flexible.



34 Acuerdo de 9 de julio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Acuerdo de 9 de octubre de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa de las ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral (BOCM 23-7-2019). La financiación se regula en la Orden de 9 de marzo de 2023, del consejero de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se declara el importe de los créditos presupuestarios disponibles para la concesión directa en el año 2023, de ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral (BOCM 23-3-2023).

35 Que cumplan los siguientes requisitos: a) Tener contratados un mínimo de un trabajador y un máximo de 249. b) No superar los 50.000.000 de euros de volumen de negocio anual o tener un balance anual inferior a 43.000.000 de euros. c) No ser entidades públicas. d) Estar al corriente de las obligaciones tributarias con la Administración del Estado y de la Comunidad de Madrid, y con la Seguridad Social. e) Realizar su actividad en la Comunidad de Madrid.

36 Igartua Miró, M. T. *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Valencia, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, p. 252.

2.1.4. Ayudas para la obtención de distintivos privados en materia de conciliación

La Comunidad de Madrid³⁷ ha impulsado, entre sus líneas de acción, una subvención finalista que tiene como objeto compensar a las empresas el coste de la obtención o renovación de certificaciones de normas o estándares en el ámbito de la responsabilidad social, tales como la Norma SA 8000, la Certificación IQNet SR10, la Certificación SG21, EFR (conciliación), u otras equivalentes así como el coste de participación efectiva en iniciativas o grupos que fomenten la responsabilidad social empresarial. La obtención de estas certificaciones permite las empresas mejorar su imagen reputacional ya que dan a conocer sus buenas prácticas.

Desde una perspectiva más parcializada, existen algunas iniciativas privadas que tratan de reconocer a las empresas que destacan por sus políticas de igualdad o más específicamente por sus políticas y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Una de las más conocidas es el certificado “EFR. Empresa familiarmente responsable”, emitido por la Fundación Más Familia, y que es uno de los citados en la subvención diseñada por la Comunidad de Madrid. Para obtener este distintivo se analiza el grado de cumplimiento de “las directrices generales de la alta dirección en materia de conciliación e igualdad”, debiendo documentar sus políticas y medidas, entre las que destacan las que persiguen el fomento de la estabilidad y reducción de la temporalidad, los programas de compensación a la carta, la puesta en marcha de programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar personal, la flexibilidad temporal o espacial con medidas tales como “la distribución de la jornada en otros periodos temporales, teletrabajo, permisos retribuidos, excedencias con reserva de puesto”³⁸, valorando los programas de apoyo a la familia entre los que se incluyen medidas concebidas para concebir carreras profesionales de largo recorrido compatibles con la vida privada de los colaboradores. Para ponderar la trascendencia de este tipo de reconocimientos o certificados, debe recordarse que su posesión se está imponiendo no solo como una exigencia contractual para iniciar relaciones comerciales con otra³⁹ sino porque cada vez es más frecuente la presión de los consumidores por el cumplimiento de determinados estándares sociales y la obtención de estos reconocimientos presume la observancia de estos.

.....

37 Acuerdo de 9 de julio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Acuerdo de 9 de octubre de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa de las ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral (BOCM 23-7-2019). La financiación se regula en la Orden de 9 de marzo de 2023, del consejero de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se declara el importe de los créditos presupuestarios disponibles para la concesión directa en el año 2023, de ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral (BOCM 23-3-2023).

38 La documentación puede consultarse en el siguiente enlace (accedido el día 2 de agosto de 2023): <http://www.masfamilia.org/iniciativa-efr/que-es>.

39 Calvo Gallego, J., “Responsabilidad social y voluntariedad. Del soft law a la autoregulación progresivamente regulada”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, p. 1097.

2.1.5. Ayudas para la elaboración de planes de igualdad

Por decisión legal, la igualdad entre hombres y mujeres es desde el año 2007 contenido mínimo de todo convenio estatutario, sin perjuicio de que en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras en plantilla, esta negociación tenga que dirigirse a la aprobación de planes de igualdad, y aunque la obligación legal para que las empresas estén mandatadas a negociar y, en su caso, acordar un plan de igualdad, se vincula a que estas den ocupación a más de cincuenta personas trabajadoras, la práctica totalidad de Comunidades Autónomas han impulsado subvenciones dirigidas a las empresas que no estando obligadas a contar con un plan de igualdad deciden elaborarlo. Tal es el caso, de la comunidad autónoma de Andalucía a través de la Orden de 29 de mayo de 2023, por la que se modifica la Orden de 5 de octubre de 2020, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía.

La citada ayuda contempla subvenciones para la elaboración de planes de igualdad a empresas con sede social en Andalucía, siempre que éstas den ocupación, al menos, a diez personas trabajadoras y no estén obligadas a contar con un plan de igualdad según la normativa vigente, fomentando con ello que se implanten también planes de igualdad en empresas donde no constituya una obligación y favoreciendo que se siga avanzando en la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. También en Madrid⁴⁰, se contempla un servicio de asesoría a empresas y autónomos para la elaboración e implantación de actuaciones en favor de la conciliación y la corresponsabilidad al tiempo que se prestará asistencia técnica para el diagnóstico, el diseño de sus planes de igualdad y la formación complementaria en materia de empleo y liderazgo femenino.

2.2. Ayudas para el incremento de la natalidad

El descenso de las tasas de natalidad en nuestro país ha suscitado una respuesta de totalidad de las Comunidades Autónomas, las cuales han contemplado prestaciones económicas como medio de reactivar la natalidad a la par de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, sin que podamos alcanzar a comprender por qué se siguen identificando ambos aspectos cuando en realidad el aumento de los nacimientos no es un factor clave para que se produzca una mejora de la conciliación de espacios y tiempos en las familias⁴¹.



40 Acción enmarcada en la Estrategia para el fomento de la natalidad y la conciliación accesible en: <https://www.comunidad.madrid/gobierno/participacion/estrategia-proteccion-maternidad-paternidad-fomento-natalidad-conciliacion-2022-2026>.

41 Costa Reyes, A.; Rodríguez Crespo, M.J.; La actuación de las comunidades autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral, *Temas Laborales*, vol. 71, 2003, p. 124.

Efectuada esta precisión, conviene señalar que la mayor parte de las Comunidades Autónomas contempla ayudas económicas vinculadas al nacimiento de un hijo. En Asturias⁴² solamente limita su percepción a la no superación de un determinado nivel de ingresos y así, podrán solicitar la misma las personas físicas que residan en el Principado de y que tengan menores a su cargo por nacimiento exista una convivencia efectiva y demostrable con el menor, y que cumplan los siguientes requisitos: a) Haber tenido un hijo/a durante el año 2023 o haber adoptado un menor durante este año. En el caso de ser segundo o tercer hijo acreditar dicho hecho; b) tener el domicilio fiscal en alguno de los Concejos del Principado de Asturias y c) que la suma de los ingresos fiscales anuales de los progenitores no sea superior a 45.000 euros. Cumplidos estos presupuestos, se contempla una dotación económica de 1.200 euros, a partir del segundo hijo, la cuantía se incrementa hasta los 1.700 euros y las prestaciones por hijo en zonas rurales en riesgo de despoblación aumentan hasta los 2.200 euros anuales. Esta misma prevención se contiene en la regulación prevista en Cataluña⁴³, que contempla una prestación para las familias en que haya tenido lugar el nacimiento, adopción, tutela o acogimiento de uno o más niños y que no superen un determinado nivel de ingresos, con el fin de prevenir situaciones de vulnerabilidad. Una mayor cuantía se ha previsto en la comunidad autónoma de Madrid⁴⁴, si bien limita el acceso a la ayuda al cumplimiento de los siguientes requisitos: a) Ser español/a o extranjera/o con residencia legal en España. Las personas extranjeras que residan en la Comunidad de Madrid podrán beneficiarse de esta prestación siempre que cumplan los requisitos establecidos en las normas reguladoras de estas ayudas; b) Tener 30 años o menos; c) Residir y estar empadronada/o en algún municipio de la Comunidad de Madrid, en el momento de la solicitud y al menos durante cinco años, dentro de los diez años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud y mantener su residencia en la Comunidad de Madrid durante la percepción de las ayudas. A efectos del cómputo del plazo exigido se tendrán en cuenta todos los municipios de la Comunidad de Madrid en los que la persona solicitante hubiera estado empadronada y d) no superar los 30.000 euros anuales de renta en tributación individual, o los 36.200 euros anuales de renta en tributación conjunta, en la declaración del IRPF del último período impositivo, con plazo de presentación vencido en el momento de presentación de la solicitud de la ayuda. El importe de la subvención será de 500 euros mensuales por hijo, desde el mes de la fecha

.....

42 Resolución de 3 de abril de 2023, de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar, por la que se convocan ayudas por el nacimiento y adopción mediante convocatoria pública (BOPA 12-4-2023).

43 Ordre TSF/251/2016, de 19 de setembre, per la qual s'aproven les bases que han de regir la concessió de l'ajut econòmic sotmès al nivell d'ingressos de la unitat familiar per a famílies en què hagi tingut lloc un naixement, adopció, tutela o acolliment.

44 Acuerdo de 9 de diciembre de 2021, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa de ayudas económicas de pago mensual por gestación, nacimiento de hijo o adopción de menores en la Comunidad de Madrid (BOCM 27-12-2021).

de presentación de la solicitud, que puede hacerse desde la semana 21 de gestación hasta el último día del mes en el que se cumplan 24 meses desde la fecha de parto.

En otros territorios, por el contrario, solo se contempla para partos múltiples. Así, en Aragón⁴⁵ se concede una ayuda para el caso de parto o adopción múltiple, previsto para quienes sean padres o madres de un mínimo de trillizos/as que han nacido en el mismo parto o de tres hijos o hijas procedentes de un único procedimiento de adopción con sentencia firme o de guarda legal y también se contempla esta ayuda en caso del nacimiento o adopción de dos hijos siempre que uno de ellos tenga una discapacidad igual o superior al 33 por 100. A estos efectos se equiparán a la condición de padre o madre, los tutores y quienes tengan legalmente a su cargo a los/las menores. Se exige adicionalmente que al menos una de las personas beneficiarias ha de estar empadronada y vivir efectivamente en cualquier municipio de la Comunidad Autónoma de Aragón, como mínimo con un año de antelación a la presentación de la solicitud y este requisito de empadronamiento se hace extensivo a los/las menores. Esta ayuda se concederá hasta que los hijos e hijas que han nacido de parto múltiple superen los doce años y en caso de adopción múltiple, hasta que el/la más pequeño/a de los/las menores adoptados/as supere esa misma edad.

2.3. Ayuda para familias con necesidades especiales. Familias numerosas y familias monoparentales

El considerando 37 de la Directiva 2019/1158 anima a los Estados miembros a tomar en consideración las particularidades de determinados colectivos especialmente vulnerables, citando de forma expresa a las familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros. El alcance de dicha opción de política compete exclusivamente al legislador nacional y, a este respecto, es significativo el clamoroso silencio de la normativa estatal respecto a estas unidades familiares, máxime atendiendo a los datos de vulnerabilidad de muchas de estas familias.

Según el INE, el 81,1% de los casi 2 millones de hogares monoparentales registrados está encabezado por una mujer (Encuesta Continua de Hogares de 2020) y la tasa de riesgo de pobreza en estas familias es del 46,8%, frente al 25,3% del total⁴⁶, debiendo

.....
45 Orden CDS/246/2023, de 21 de febrero, por la que se convocan ayudas para familias con hijos e hijas que han nacido de partos múltiples o procedentes de adopción múltiple, para el año 2023. (BOA 16-3-2023).

46 Federación de madres solteras. “Las Familias monoparentales en España: Una retrospectiva”, Madrid: Instituto de las Mujeres, 2021, nota 61, accesible en: https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/Familias_monoparentales_en_Espana.pdf.

reseñar finalmente la mayor dificultad en el cuidado del menor (en términos de recursos económicos y posibilidades reales de ejercer los derechos de conciliación) respecto a las familias biparentales. Aisladamente algunas Comunidades Autónomas sí que han impulsado medidas que se aplicarán a las situaciones familiares en que exista una sola persona progenitora, ya sea hombre o mujer, y uno o más descendientes, sobre los que tenga la guardia y custodia o la tutela exclusiva, en caso de menores de edad, o descendientes mayores sobre los que tenga curatela representativa o medidas de apoyo para el ejercicio de la capacidad análogas o que conviva con uno o más menores en régimen de acogimiento familiar permanente o tutela o guarda con fines de adopción cuando se trata de la única persona acogedora o guardadora. En el caso de Navarra, se contempla una ayuda económica⁴⁷ para personas adultas que tengan reconocida la condición de familia monoparental para favorecer la conciliación de la vida familiar y personal. En la Comunidad Valenciana, la medida está dirigida a compensar los mayores gastos en materia de salud⁴⁸.

Sin embargo, la práctica totalidad de Comunidades Autónomas han desarrollado políticas específicas para las familias numerosas, con mayor o menor intensidad⁴⁹. La normativa estatal está conformada por la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas y el Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de dicha Ley. Respecto a los beneficios en bienes y servicios reconocidos a las familias que posean el título de familia numerosa, los mismos se establecen por la Administración General del Estado, en el marco de sus competencias, por las Comunidades Autónomas, en sus respectivos ámbitos competenciales, para sus residentes y las Corporaciones Locales (ayuntamientos, diputaciones, consells, cabildos...), en sus ámbitos competenciales, para sus vecinos.

La ayuda más necesaria, aunque lamentablemente también es una de las menos frecuente, es la que se dirige al reconocimiento de una subvención finalista que tiene por objeto apoyar económicamente a las familias con rentas más bajas, en función del número de hijos. Esta fórmula es utilizada por el gobierno castellano manchego⁵⁰, el cual contempla que la cuantía mensual de las ayudas por hijos menores se calcula aplicando la fór-

.....

47 Orden Foral 59/2023, de 16 de febrero, de la consejera de Derechos Sociales, por la que se autoriza el gasto y se aprueba la convocatoria de ayudas económicas para favorecer la conciliación a familias monoparentales, para el año 2023 (BON 16-3-2023).

48 Decreto 220/2022, de 16 de diciembre, del Consell, de aprobación de las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de subvenciones directas a familias monoparentales para compensar gastos de protección de la salud en 2023. (DOGV 22-12-2022).

49 En la Guía de Ayudas Sociales para las Familias, editada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, se contiene un capítulo monográfico para estas unidades familiares. Puede consultarse en: https://www.md-socialesa2030.gob.es/derechos-sociales/familias/guia_ayudas_sociales/index.htm.

50 Resolución de 13/01/2022, de la Viceconsejería de Servicios y Prestaciones Sociales, por la que se establece el plazo de presentación de solicitudes para las ayudas a familias numerosas durante el ejercicio 2022 (DO Castilla-La Mancha 21-1-2022).

mula descrita en el art. 13.1 y 2 del Decreto 80/2012 de 26 de abril, por el que se regulan ayudas económicas a familias numerosas y familias acogedoras, aunque conviene advertir el importe mínimo de dicha percepción, el cual está establecido en la pírrica cantidad de 15 euros/hijo mensual. En otras Comunidades, se contempla la concesión de ayudas para gastos médicos extraordinarios⁵¹.

La familia es un bien jurídico que en sí mismo justifica (ex art. 39 CE) esa tutela en cuanto tal; a este respecto, en el non nato proyecto de Ley de Familias, su pedagógica exposición de motivos recordaba que la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su artículo 16.3 el derecho de la familia mientras que la Carta Social Europea establece en su artículo 16 que “la familia, como célula fundamental de la sociedad, tiene derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica, para lograr su pleno desarrollo” y, en el mismo sentido, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala también la garantía de “la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social”, recogida en su artículo 33.1.

Por su parte, la Comisión Europea y el Consejo de la Unión Europea, en las recomendaciones a nuestro país realizadas en los semestres europeos de 2019 y 2020, les insta a mejorar la respuesta institucional a las familias, especialmente las más vulnerables⁵². Además, este objetivo es uno de los compromisos adquiridos como parte del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, donde nuestro país se comprometió a aprobar una nueva ley de protección de las familias y de reconocimiento de su diversidad, compromiso que tendrá que acometer el nuevo Gobierno.

3. CONCLUSIONES

La atención a las personas dependientes, aunque ciertamente no pueda explicar en toda su extensión la discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo⁵³, es el factor que con más relevancia afecta no solo a su inserción sino a su man-



51 Orden Foral 60/2023, de 16 de febrero, de la consejera de Derechos Sociales por la que se autoriza la convocatoria de ayudas económicas en el ámbito de la familia, para cubrir gastos extraordinarios que se produzcan en el seno de las familias numerosas y las familias monoparentales para el año 2023 (BON 16-3-2023).

52 Recomendación del Consejo, de 20 de julio de 2020, relativa al Programa Nacional de Reformas de 2020 de España y por la que se emite r la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad para 2020 de España (DOUE 26-8-2020).

53 Ballester Pastor, M. A.; Cabeza Pereiro, J. “Retos, expectativas y decepciones del derecho a la conciliación de responsabilidades”, en Cruz Villalón, J. (ed.) *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo: libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015, p. 107.

tenimiento en el mercado de trabajo en términos de igualdad, pues aun habiendo habido progresos en la corresponsabilidad masculina, el peso de la labor de crianza recae desproporcionadamente en las mujeres, y este es uno de los principales frenos para la consecución de una sociedad desde el punto de vista del género más equitativa, máxime cuando las políticas de conciliación de la vida laboral y profesional, redactadas a partir de una titularidad neutra, han contribuido a perpetuar la tradicional asignación de roles.

Como hemos argumentado en este trabajo, la tipología de acciones impulsadas por las Comunidades Autónomas son plurales, desde deducciones fiscales a las personas físicas por la contratación de personas para el cuidado de familiares (Extremadura, Madrid, Castilla-La Mancha), ayudas directas a las familias en las que ambos progenitores trabajen que hayan tenido que acudir a recursos extraordinarios para la conciliación de periodos no lectivos (Bono Concilia Familia en Galicia), ayuda para compensar la disminución de ingresos derivada de haberse acogido a excedencias por cuidado de hijos o familiares, (País Vasco) o reducciones de jornada (Castilla y León), concesión directa de subvenciones a Ayuntamientos para la prestación de servicios de conciliación de la vida laboral (Aragón, Andalucía). Y aunque mayoritariamente, las medidas adoptadas por las comunidades autónomas son de corte muy conservador, orientadas en su mayoría a proporcionar recursos puntuales, bien económicos (ayudas directas, subvenciones o deducciones fiscales), o bien humanos (contratación de personas) para hacer frente a las necesidades de conciliación, cabe aplaudir las iniciativas que pretenden impulsar una mayor asunción por parte de los hombres de labores de cuidado. Son excepción, pero deben ser alabadas, las medidas dirigidas a combatir la raíz del problema, apoyando que sean los hombres los que disfruten de las medidas de conciliación. En este sentido habría que resaltar, la medida contenida en la legislación gallega que contempla una ayuda económica solamente dirigida a los hombres por la reducción de jornada en el supuesto de familias no monoparentales. Y así, *“en el caso de unidades familiares no monoparentales, podrán ser beneficiarios los hombres que se acojan a la reducción de jornada... sean trabajadores por cuenta ajena, tanto de la empresa privada como de las administraciones públicas, organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y empresas públicas dependientes de ellas, con independencia de que su vínculo sea laboral, funcionarial o estatutario”*. En el ánimo de los impulsores de esta política pública, parece estar la necesaria tarea de transformar las estructuras sociales, posibilitando que el padre se implique activamente en este ámbito a fin de que pueda alcanzarse el deseado reparto equilibrado en el seno familiar, avanzando con este diseño en la consecución del ansiado principio de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

4. BIBLIOGRAFÍA

- ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., “La reforma de la coordinación de las prestaciones familiares de seguridad social como respuesta a los cambios políticos y económicos en la Unión Europea”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 49, 201.
- ÁLVAREZ RAMÍREZ, G., *Estudio sobre las necesidades de las familias con personas con discapacidad*, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid, 2015.
- BALLESTER PASTOR, M. A.; CABEZA PEREIRO, J., “Retos, expectativas y decepciones del derecho a la conciliación de responsabilidades”, en Cruz Villalón, J. (ed.) *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo: libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2015, pp. 103-138.
- CALVO GALLEGO, J., “Responsabilidad social y voluntariedad. Del soft law a la autoregulación progresivamente regulada”, en López Cumbre, L. (ed.) *Autonomía y heteronomía en la responsabilidad social de la empresa*, Comares, Granada, 2012, pp. 13-46.
- CASTRO ARGÜELLES, M. A., “La protección familiar en el sistema español de Seguridad Social: un enfoque general”, en González Ortega, S. (ed.) *Seguridad Social y Familia*, La Ley, Madrid, 1999, pp. 92-104.
- COSTA REYES, A.; RODRÍGUEZ CRESPO, M.J.; *La actuación de las Comunidades Autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral*, Temas Laborales, vol. 71, 2003.
- DURÁN BERNARDINO, M.; “Digitalización y empleo: retos de futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos Universidad de Jaén*, vol. 21, 2021.
- FUNDACIÓN MUJER, TRABAJO Y FAMILIA, *Estudio sobre el cuidado de menores con enfermedad grave: una propuesta normativa*, FIPROS, Instituto Seguridad Social, Madrid, 2011.
- GARCÍA TESTAL, E.; LÓPEZ BALAGUER, M., *Los Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Tirant lo Blanch; Abdón Pedrajas, Valencia, 2012.
- IGARTUA MIRÓ, M. T. *Ordenación flexible del tiempo de trabajo: jornada y horario*, Valencia, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, p. 252.
- MUÑOZ MOLINA, J., “La mujer en el ordenamiento de Seguridad Social”, en Sáez Lara, C. (ed.) *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016.
- NIETO ROJAS, P.; “La flexibilidad en el tiempo y en el lugar de trabajo como elemento de mantenimiento de las trabajadoras con responsabilidades familiares en el mercado” en VV.AA., BLÁZQUEZ AGUDO, Eva M^a. (Dir.): *Los ODS como punto de partida para el fomento de la calidad del empleo femenino*, Madrid: Dykinson, 2018.
- La transposición de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, ISSN-e 2660-437X, N^o. 7, 2023, pp. 75-102.

- NÚÑEZ CORTÉS CONTRERAS, P. Conciliación y corresponsabilidad durante la pandemia: el caso de la Comunidad de Madrid. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 58, 2021.
- PÉREZ OROZCO, A. Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema feminista, *Revista de Economía Crítica*, nº 5. Marzo de 2006.
- PUEBLA PINILLA, A.; “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 3, 2020.
- RODRÍGUEZ COPE, M. L., “Igualdad, conciliación, corresponsabilidad y flexibilidad”, en Sáez Lara, C. (ed.) *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*, Laborum, Murcia, 2016.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente”, *Lex Social: Revista de derechos sociales*, vol. 11, 1, 2021.