

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Renta Básica desde la perspectiva de género y de la conciliación\*

Carmen CARRERO DOMÍNGUEZ\*\*

---

**RESUMEN:** En estos años de crisis económica se justifica cualquier ajuste que afecte a la perspectiva laboral, y que suele ir en detrimento de los derechos laborales y, entre ellos, los de conciliación. En consecuencia con lo anterior, esto supone que las reformas laborales se han alejado de los temas de conciliación, que han pasado a un segundo plano. Incluso, en algunos casos, han supuesto un retroceso en el desarrollo de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Entre las distintas propuestas está la del establecimiento de la Renta Básica, el mínimo indispensable que cualquier persona debiera de recibir por ser ciudadano. Así, no sería descabellado pensar en la compatibilidad de esa renta básica con el empleo y como instrumento de igualdad, de promoción y apoyo de la conciliación de la vida laboral y familiar. Lo que se trata de estudiar es esa posibilidad del establecimiento de una cuantía mínima ciudadana de carácter existencial que pueda compaginarse con el empleo.

*Palabras clave:* Igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, renta básica.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 2.1. Consideraciones generales. 2.2. La perspectiva de género y la conciliación 2.3. Medidas para favorecer la conciliación entre trabajo y vida personal y familiar. 3. La renta básica como instrumento incentivador de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ventajas e inconvenientes. 3.1. La configuración de la renta básica. 3.2. Conciliación, igualdad y renta básica. ¿Objetivos inalcanzables? 4. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se inserta en los trabajos desarrollados en el marco del Grupo de Investigación I+D+I sobre “Las prestaciones económicas de garantía de recursos de subsistencia. Realidad española y análisis comparado del espacio europeo y latinoamericano”, dirigido por los Profesores González Ortega y Barcelón Cobedo, y que es financiado por el Ministerio Español de Economía y Competitividad (duración 2014 a 2017).

\*\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.

## The “Basic Income”, the gender perspective and the reconciliation between work and family life

---

**ABSTRACT:** In the wake of the present economic crisis, any structural measure affecting adversely the workers’ rights seems to be justified, and this is especially true in the case of Spain. In the present social, the unemployment is elevated and many proposals have been made to help the citizens combining work and family life. Among those proposals stands that of the “Basic income or citizen’s salary”, a minimum and vitally necessary income, granted by the government, that every person should be entitled to receive, just because he/she is a citizen. Of course, it would be unrealistic to think that such a “salary” would be feasible in the short or middle term. However, the work market is currently dominated by a pattern of short-term or part-time jobs, flexibility and instability, which prevents a real reconciliation. It would not be a crazy idea to make compatible a given part-time or “mini-job” with an income supplement, granted by the government and based on the inherent dignity of the citizen.

*Key Words:* Basic income, reconciliation between work and family life and the gender perspective.

## 1. Introducción

Aunque se están superando estos años de crisis económica en España, se siguen justificando ajustes que afectan a la perspectiva laboral, y que suele ir en detrimento de los derechos laborales y, entre ellos, los de igualdad y conciliación. Se puede decir que, desde un punto de vista normativo, no está siendo una materia prioritaria en la agenda política y jurídica donde, por encima de cualquier otro asunto, tiene un carácter monotemático la adopción de medidas económicas para seguir saliendo de la crisis y combatir el problema principal que es el paro. En consecuencia con lo anterior, esto ha supuesto que las reformas laborales se hayan alejado de los temas de igualdad y conciliación, que han pasado a un segundo plano no siendo objeto principal de desarrollo normativo. Incluso, en algunos casos, han supuesto un retroceso en el desarrollo de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar o en el aumento de la precarización con salarios ínfimos – los trabajadores pobres – en la contratación. Es cierto que se han producido algunas modificaciones en nuestra normativa de materias que afectan a la conciliación y fomento del empleo. A modo de ejemplo, la extensión del derecho del permiso de lactancia a la adopción y el acogimiento; la titularidad del permiso incluyendo a los hombres; o la concreción horaria de la jornada diaria en la reducción de jornada. Así mismo, el establecimiento de políticas de empleo activas aunque no aseguren un contrato “digno”. Pero, en cualquiera de los dos casos, se podría afirmar que con la regulación vigente unos trabajadores son más iguales que otros y, además, algunos pueden conciliar más que otros.

En un contexto como el actual donde el índice de pobreza ha aumentado y los niveles de desempleo alcanzan el 17.4% de la población activa – de los cuales el 16% son hombres y el 19.6% mujeres (que si son menores de 25 años llega hasta el 37.1%)<sup>1</sup> –, encontrar un trabajo se ha convertido en un producto de lujo. Muchas son las propuestas que desde distintas ideologías se promocionan para la recuperación de los niveles y calidad de vida que se entienden dignos. Entre ellas está la del establecimiento de la Renta Básica, el mínimo indispensable que cualquier persona debiera de recibir por el mero hecho de ser ciudadano o residente de un país. Sería utópico a medio plazo pensar que esta Renta Básica se pudiera establecer sin más requisito que el de la ciudadanía, más en una situación de salida de una crisis tan profunda del sistema económico y laboral. Renta mínima que debería sostenerse mediante el sistema impositivo (aunque hay otras

---

<sup>1</sup> Datos oficiales del MESS a fecha de abril de 2017.

medidas diferentes a las fiscales que podrían ayudar a su establecimiento, como pueden ser la eliminación de prestaciones asistenciales que quedarían compensadas por la Renta Básica o reducción de costes administrativos de gestión de la asistencialidad, etc.).

No obstante, tal y como está estructurado el mercado de la contratación que se basa en la temporalidad y el tiempo parcial y la flexibilidad de las condiciones de trabajo en las que se presta la relación laboral, no sería descabellado pensar en la compatibilidad de esa renta básica con el empleo y como instrumento de promoción y apoyo de la igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

En efecto, el patrón de la conciliación sigue siendo, aunque sea cada vez menos, femenino y la incorporación de la mujer al mercado laboral cuando hay que conciliar con niños o dependientes o discapacitados en las condiciones laborales actuales se convierte en una tarea difícil sobre todo para las trabajadoras, pero también es un hándicap para las empresas que entienden que es conflictiva la contratación con estas circunstancias. De tal manera que los derechos de conciliación son una asignatura pendiente y acentúan los problemas de mantenimiento del empleo, la promoción o la retribución.

Lo que se trata de estudiar es la posibilidad del establecimiento de una cuantía mínima ciudadana de carácter existencial que pueda compaginarse con el empleo y su mantenimiento, de tal forma que sin tener que abandonar el mercado laboral se pueda, a modo de ejemplo, tener un trabajo a tiempo parcial que siempre supone una retribución menor y atender a las necesidades familiares cobrando del Estado una renta que equilibraría la pérdida de salario si se pudiera prestar un trabajo a tiempo completo. Esta Renta se justificaría, aún más si cabe, cuando no existe una red de servicios públicos que acompañe a las nuevas formas de prestar el trabajo y cuando las condiciones de empleo que imponen las empresas tampoco se adaptan al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

De este modo, la estructura de este estudio será la siguiente, un primer análisis de diagnóstico general del estado de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral señalando aquellas carencias que presenta y que se han convertido en obstáculos, a veces insalvables, del desarrollo de este derecho; y, en segundo lugar, si el establecimiento de una renta básica puede ser un instrumento incentivador de la conciliación o, por el contrario, puede provocar el estancamiento del trabajador e, incluso, puede suponer una salida definitiva del mercado de trabajo, sobre todo, desde la perspectiva de género, es decir, de la expulsión de las mujeres del mercado laboral.

## 2. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### 2.1. Consideraciones generales

Sin lugar a dudas, se coincide en que el derecho a la conciliación personal, familiar y laboral es esencial en la sociedad en la que vivimos. Al mismo tiempo que se está de acuerdo con esta afirmación, la realidad nos revela como estos derechos pasan a un segundo plano cuando se vive una situación de crisis económica como la actual. En efecto, la crisis económica justifica cualquier ajuste que afecte a la perspectiva laboral, y que suele ir en detrimento de los derechos laborales y, entre ellos, los de conciliación. Se puede decir que, desde un punto de vista normativo, no es una materia prioritaria en la agenda política y jurídica que, por encima de cualquier otro asunto, tiene un carácter monotemático la adopción de medidas económicas para salir de la crisis y combatir el paro. En consecuencia con lo anterior, supone que las reformas laborales se han alejado de los temas de conciliación, no siendo objeto principal de desarrollo normativo, incluso, en algunos casos, ha supuesto un retroceso o estancamiento en el desarrollo de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar llegando en algunas empresas a desaparecer (sobre todo, cuando hablamos de micro o pequeñas empresas)<sup>2</sup>.

Quizás se debería partir de lo que se debe entender por conciliación. La conciliación es el instrumento esencial para buscar el equilibrio entre lo personal o familiar y lo laboral. Es decir, poder compaginar, con libertad en una sociedad de mercado, el tiempo de ocio o de cuidados de la familia con el desarrollo de un trabajo profesional. Por tanto, se trata de dos aspectos incluyentes y no excluyentes, como en la mayoría de los casos se presenta en estos tiempos. O se cuida o se trabaja, como si fueran situaciones irreconciliables. Esta premisa se hace aún más visible cuando se trata de países con estructuras empresariales muy rígidas, como es el caso español, dónde las condiciones de jornada u horario e, incluso rendimiento, suponen un hándicap para el trabajador que quiere ejercer su derecho a conciliar<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Instituto de Política Familiar, *Informe Evolución de la familia en Europa*, 2016, <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/105>.

<sup>3</sup> Ruiz-Rico Ruiz, *El derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

## 2.2. La perspectiva de género y la conciliación

Cuando se hace un análisis de la conciliación, inevitablemente se tiene que llevar a cabo desde la perspectiva de género. Parece que esto es un problema de mujeres o femenino y, sin embargo, es de toda la sociedad (ciudadanos, empresas y Estado). No obstante, es cierto que la realidad muestra que son las mujeres las que se presentan con más frecuencia como los sujetos principales para la conciliación.

La igualdad de género es una de los pilares principales en materia de conciliación y promoción profesional o acceso al empleo de las mujeres porque hay que proteger con el máximo nivel posible la igualdad para, al mismo tiempo, fomentar la implantación de las políticas de conciliación y romper con los roles que socialmente siguen estando establecidos entre hombres y mujeres. Si no se hace, se estará impidiendo el progreso personal y profesional de la mujer<sup>4</sup>.

Aún así, no podemos quedarnos con la sensación que conciliar es sólo cuidar a familiares, hijos o padres, sino que también alcanza el disfrute de la vida personal, es decir, el tiempo de ocio, lo que supone obviamente una mejora de la calidad de vida del ciudadano trabajador que, irremediablemente, tendrá efectos positivos en el trabajo aunque, de momento, no se quieran ver. Y todo ello, dentro del marco de la igualdad como derecho inalienable de la persona porque mediante la conciliación, tanto hombres como mujeres, pueden compatibilizar su vida laboral con aspectos que se quedan fuera de ese círculo profesional pero que sirven para el desarrollo de todo ciudadano, estos son, la familia o el tiempo dedicado a la persona.

Pues bien, las circunstancias económicas y sociales que en este momento existen provocan que el ciudadano no pueda ejercer con libertad esos derechos de conciliación, bien porque su situación económica no se lo permite, bien porque está excluido del mercado laboral por hallarse en desempleo; o, por último, porque los recortes económicos a los que los Estados se ven obligados a aplicar para salir de la crisis, hacen desaparecer los instrumentos de ayuda para conciliar afectando a cuestiones tan importantes en este ámbito como la dependencia (dificultando el acceso a los servicios o las prestaciones), la educación, la restricción o suspensión de los permisos, etc. Lo que supone un retroceso de la corresponsabilidad laboral y familiar, perjudicando claramente a las mujeres, que son las que

---

<sup>4</sup> OIT, *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, Encuesta Gallup Mundial, 2017, [http://ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_546256/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm)

tienen más dificultades en el acceso, promoción o desarrollo en el empleo. Esto supone que se deja de nuevo a la mujer en la frontera de alcanzar la igualdad. Es una realidad el que las empresas valoren negativamente los costes de los tiempos laborales perdidos por las mujeres cuando la razón es porque no existe una verdadera incorporación del hombre a las tareas de cuidado, sobre todo, de hijos y ascendientes y no porque exista una falta de profesionalidad de aquellas. Además, estos recortes se visualizan en la práctica en unas reformas laborales ausentes de ninguna preocupación por esta materia, pudiendo decir que desaparecen del escenario público. A todo ello hay que añadir el marco de flexibilidad en el que se mueve el mercado laboral.

Ahora lo que importa al mundo empresarial es la posibilidad de flexibilizar las condiciones laborales, llegando, en algunos casos, a convertir al trabajador en un “trabajador a la carta” o disponible para las necesidades de la empresa. Y esto se hace notar sobre todo en la jornada, su distribución y en el horario. Horarios flexibles que se adapten al sistema organizativo y productivo y creándose una nueva modalidad de trabajador, el “trabajador a la llamada”<sup>5</sup>. Otras de las condiciones flexibilizadas es el salario con su disminución y es que, las reformas laborales ayudan y ofrecen los instrumentos normativos (legales y convencionales) necesarios para que, si no se disminuye o estanca el salario por la negociación colectiva, se haga legitimando y aumentando el poder de dirección y modificación del empresario que se manifiesta, principalmente, en el descuelgue de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo o en su modificación sustancial. Por supuesto, esta situación imposibilita, aún más si cabe, la conciliación.

Este panorama, algo pesimista, de la situación de la conciliación en la sociedad de hoy tiene sus consecuencias. Algunas de ellas son la reducción de la tasa de natalidad (la población que ha crecido se debe, sobre todo, a la inmigración), el envejecimiento de la población (Europa tenía 13 millones más de personas mayores que de jóvenes en 2013)<sup>6</sup>, aumento de los costes sociales e incremento de la pobreza derivada de situaciones monoparentales e, incluso, en el ámbito empresarial provoca el incremento del absentismo laboral con el consiguiente descenso de la productividad. Y si ya descendemos al ámbito familiar, nos encontramos con más estrés y conflictos de convivencia interna.

---

<sup>5</sup> Comisiones Obreras, *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*, Madrid, 2012. Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/TiempoTrabajo.pdf>

<sup>6</sup> Comisión Europea, *Informe sobre el envejecimiento: Previsiones económicas y presupuestarias para los 28 Estados miembros de la UE (2013-2060)*, 2015.

Al hilo de lo anterior, los datos que la EUROSTAT<sup>7</sup> proporciona son abrumadores para la conciliación (Informe Evolución de la Familia en Europa, 2016; Instituto de Política Familiar). A modo de síntesis:

1. La mayoría de los contratos a tiempo parcial son ocupados por mujeres con niños (concretamente un 84% de unos 20 millones de trabajadores europeos a tiempo parcial, 17 millones son mujeres)<sup>8</sup>. En España este porcentaje alcanza el 79.9%.

2. La práctica totalidad de los permisos para cuidados de hijos que se toman y tienen una duración de más de 3 meses los disfrutan las mujeres (alcanzan hasta un 97% en el caso de duraciones superiores a 12 meses).

3. Los permisos de maternidad no alcanzan la duración media de 27.7 semanas, siendo España uno de los Estados con un permiso más corto de 16 semanas.

4. Por lo que hace a las prestaciones familiares varían dependiendo de qué país se trate. Lo que de los datos se deriva es que hay una gran descompensación; mientras que algunos países como Luxemburgo o Dinamarca alcanzan ayudas que van desde los 2.900 euros el primero a los 1.800 el segundo, otros países como Grecia o España se mueven alrededor de los 300 euros.

5. Por último, la flexibilidad del tiempo de trabajo es inexistente porque el 71% de los europeos tienen un horario predeterminado y fijo dejando solo a un 12% de los trabajadores la posibilidad de determinar su horario personal, es decir, un 3,8%. España y Portugal son los países con menor flexibilidad laboral en la determinación del horario de sus trabajadores. Sin embargo, Suecia o Finlandia son los que más posibilidades ofrecen para poder establecer un horario flexible, aún teniendo unas horas definidas o fijas.

Al abandono del legislador de la materia de conciliación, le ha seguido el olvido de los agentes sociales. En efecto, siendo esta una materia proclive a la negociación colectiva, sin embargo, también y por la crisis, se ha

---

<sup>7</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: *Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, Bruselas, 26.4.2017 COM(2017) 252 final.

<sup>8</sup> Las mujeres que trabajan realizan cada semana una media de veintidós horas de trabajo sin remuneración, cifra que se reduce a menos de diez horas en el caso de los hombres. Eurofound (2015). Al mismo tiempo, también pueden incrementar el trabajo a tiempo parcial precario y el trabajo ocasional, y desdibujar los límites entre el trabajo y la vida personal. Véase, por ejemplo, Eurofound y OIT (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

dejado en un último lugar. Podríamos decir que el convenio colectivo es un instrumento adecuado para el desarrollo de estos derechos de conciliación porque conoce de primera mano las necesidades de los trabajadores (aunque no siempre es así). Pero esta premisa de partida tiene una realidad negocial diferente. A modo de ejemplo, en España, en la mayoría de los casos, la negociación colectiva se suele remitir a la ley y los negociadores no tienen imaginación para buscar regulaciones que acomoden trabajo y conciliación. Sigue imperando la cultura de la presencia y, correlativamente, la productividad que marcan el devenir de los acuerdos. El tiempo de trabajo siempre es un obstáculo y la flexibilidad del tiempo de trabajo es un objetivo, actualmente, irrenunciable para las empresas. Además hay que añadir que el patrón de la negociación colectiva sigue siendo masculino y en la mayoría de los casos los derechos de conciliación los ejercen las mujeres<sup>9</sup>. Además, hay que añadir que la negociación colectiva no aborda, cuando se presenta la materia de conciliación, los problemas de mantenimiento del empleo, la promoción o la retribución de ellas.

A todo ello, se une la carencia de servicios públicos adecuados que faciliten dicha conciliación, esto es, guarderías, residencias de mayores o para discapacitados, etc. (asequibles o al alcance económico del trabajador en relación con su salario) lo que provoca que los derechos de conciliación sigan siendo una asignatura pendiente. Finalmente, aunque la intervención de la negociación colectiva sería muy positiva en el desarrollo de estos derechos, si no se cambia la mentalidad y solo se piensa en permisos y excedencias y no se forman en esta materia a quienes negocian, difícilmente se podrá avanzar en este ámbito. Todo ello sin contar que la priorización de los convenios de empresa no ha beneficiado a la materia de conciliación porque cuanto más cerca se está de la empresa menos conciliación hay y al contrario. Suelen ser los convenios de ámbito supraempresarial quienes abordan con más detalle (aunque sin grandes descubrimientos) la conciliación. Y solo en algunas grandes empresas, sus convenios contienen mejoras y desarrollo de estos derechos.

Es cierto que a nivel normativo, tanto desde la OIT (OIT reunión nov. 2011) como desde la Unión Europea y en el ámbito nacional, se reconocen los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dentro de la perspectiva de la igualdad de género. En lo que aquí interesa señalar, la Unión Europea viene trabajando sobre la igualdad de las mujeres, sobre todo, en la materia de maternidad y la protección por

---

<sup>9</sup> Crespo Garrido, M. y Moretón Sanz, M.F., *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implantación masculina*, Colex, Majadahonda, 2010.

despido, exigiendo que no exista en las legislaciones un trato desfavorable por razón de género y de conciliación en el desarrollo de la relación laboral<sup>10</sup>. Todo ello en el convencimiento de una realidad incontestable y es que son las mujeres trabajadoras las que se suelen encontrarse en esas situaciones de desigualdad o discriminación laboral<sup>11</sup>.

En general, se puede decir que la conjunción de la normativa europea (y también en España) y los datos reales nos muestran la tradición educacional y cultural donde la mujer es el núcleo de las cargas familiares, lo que supone un obstáculo para acceder al trabajo. Pero no podemos olvidar que toda política de igualdad, venga de Europa o esté incluida en los textos constitucionales, como es el caso Español (arts. 14 y 39 de la Constitución Española) y en su desarrollo por la legislación ordinaria nacional, que afecte a la conciliación (de hombres y mujeres), tiene que tener en cuenta que cuando se vulnera o se cuestiona quién tiene que encargarse del cuidado de los hijos o ascendientes o quién le corresponde la protección de la familia, se está vulnerando la igualdad de trato y así se ha pronunciado en alguna ocasión el Tribunal Constitucional Español en la Sentencia del Tribunal Constitucional 240/1999, de 13 de octubre de 1999<sup>12</sup>.

Por poner otro ejemplo de desigualdad, podemos señalar que cuando hablamos del cuidador informal, en los casos de dependencia, son las mujeres de la familia las que, en la mayoría de los supuestos, se encargan de los cuidados, quedando al margen del mercado laboral. Además hay que añadir que en algunos países, la prestación económica por el cuidado la recibe el dependiente y no la persona – mujer, casi siempre – que se encarga de la atención del mayor (es lo que ocurre con el caso español). Esto provoca, claramente, una falta de reconocimiento a la labor familiar y social que la mujer cumple.

### **2.3. Medidas para favorecer la conciliación entre trabajo y vida personal y familiar**

Avanzando en el análisis del estado de la conciliación en la sociedad de hoy se puede señalar que la conciliación conlleva medidas de naturaleza

---

<sup>10</sup> Sentencia de 13 de enero de 2004, asunto C-256/01 o Sentencia de 21 de octubre de 1999, asunto C-333/97.

<sup>11</sup> Núñez-Cortés Contreras, P. y Cebrián-Carrillo, A., *El reflejo en la jurisprudencia de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal*, Consejería de Empleo y Mujer, Dirección General de la Mujer, Madrid, 2006.

<sup>12</sup> *Op. cit.*

distinta, sobre todo de carácter familiar, y ello nos lleva a decir que estas medidas que suponen, en la mayoría de los supuestos, una disminución del tiempo de trabajo, se compensan con prestaciones sociales que sostiene el Estado. Hay países que gastan más en conciliación, por tanto, en gasto social, porque son los más preocupados por implantar un sistema de desarrollo en igualdad de la conciliación (es el ejemplo de Noruega, unos 15500 euros por persona, mientras en España no se alcanza ni un tercio de esa cantidad).

Es destacable que junto al trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo o trabajo a distancia (que es como se llama en España) puede ser una de las soluciones a la conciliación. Sin embargo, ni el Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo que no es vinculante, ni siquiera, como es el caso español, la legislación nacional tienen una regulación incentivadora de esta modalidad de prestación de servicios. Las empresas, generalmente, son reacias a utilizarlo por lo que supone, en su opinión, una pérdida de poder empresarial sobre la prestación de servicios. Sin embargo, se deben valorar las ventajas que el teletrabajo puede ofrecer como ayuda a la incorporación sin barreras de distintos tipos de trabajadores como pueden ser: los trabajadores que padecen alguna discapacidad; o la mejora de la calidad de vida y salud de los trabajadores que concilian. Con este tipo de medida, la empresa adquiere una responsabilidad social que la avala desde un punto de vista productivo y competitivo y, por último, el trabajador consigue una flexibilidad que el trabajo presentista no tiene y que supone una mejor autonomía para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No se puede decir que la legislación Española no tenga ningún tipo de regulación al respecto porque con la Reforma de 2012 se modificó el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores y se ajustó el contrato de trabajo a distancia, pero todavía no se han visto resultados llamativos de utilización a los efectos de la cuestión que estamos analizando<sup>13</sup>.

Es cierto que algunas Grandes empresas, por ejemplo en España, y siempre con un análisis amplio del tratamiento del teletrabajo, han instaurado Programas de Teletrabajo que consiguen un mayor grado de conciliación sin pérdida de productividad. Baste citar, a modo de ejemplo: REPSOL donde se aplica el Acuerdo Marco Europeo y se establece como voluntaria la incorporación a sus programas de Teletrabajo y la posibilidad de revertir esa forma de prestar servicios en cualquier momento. Es llamativo el dato que el 67% de los teletrabajadores son mujeres y el 40%

---

<sup>13</sup> Matus, M., Calderón, F.J. y Gómez, A., “La incorporación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivos”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n. 88, 2007.

tienen entre 31 y 40 años de edad<sup>14</sup>.

Otro caso significativo es el de ENDESA. En la actualidad, el 2,2% de la plantilla realiza teletrabajo y el compromiso de los trabajadores con la empresa ha aumentado hasta situarse en el 95%. Ha aumentado la productividad un 2%, el mismo porcentaje de descenso del absentismo. La empresa ha realizado un gran esfuerzo por cambiar la cultura empresarial de presencia en la oficina tan arraigada en nuestro país<sup>15</sup>.

Por último, MICROSOFT España. Esta empresa actualmente, ha conseguido que el teletrabajo esté implantado en el 100 por cien de los trabajadores, se han reducido los costes de viaje en un 70%, se ha incrementado la producción un 40%, se ha reducido el absentismo y la rotación del personal, y se ha conseguido un compromiso del 92% por parte de los empleados. Por tanto, se puede decir que Microsoft ha conseguido los objetivos de implantar el trabajo a distancia y que son el ahorro de costes, el aumento de la productividad y facilitar la conciliación y la flexibilidad de sus empleados.

Para terminar esta valoración general, hay que destacar dos cuestiones que, en mi opinión, son muy relevantes y que ya se han apuntado en este análisis anteriormente. Por un lado, que la conciliación en ningún caso puede ser renuncia al desarrollo profesional de la persona y que cuando se utilizan las medidas de conciliación que los Estados regulan y establecen, en la mayor parte, son medidas que necesariamente conllevan reducciones de salarios. No pudiéndose hablar de una verdadera conciliación en *strictu sensu*. Ambas cuestiones están relacionadas entre sí. En general, tal y como la mayoría de los ordenamientos tienen estipulado, las medidas de conciliación y los servicios públicos imprescindibles para hacer realidad la misma (salvo el caso de los países nórdicos), conllevan, necesariamente, que el trabajador tiene que decidir entre trabajar o conciliar. En efecto, por un lado, las medidas se centran, sobre todo, en reducciones de jornada, lo que supone reducción de salario por encontrarnos en un trabajo a tiempo parcial y como con la crisis y sus consecuencias en las moderaciones o recortes salariales, los salarios han sufrido un detrimento bastante importante, los trabajadores no puede acceder a los servicios públicos por no poder costearlos.

En efecto, el coste de guarderías o residencias o la contratación de

---

<sup>14</sup> Resolución de 25 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA (código de convenio n. 90006751011991), que fue suscrito, con fecha 14 de junio de 2016.

<sup>15</sup> Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (Código de convenio n. 90013173012008), BOE n. 38, 13 de febrero de 2014.

servicios de cuidado son muy elevados (el caso español es muy claro, el número de plazas de guarderías o residencias públicas no se corresponde con el de necesidades reales de los ciudadanos y los precios que se tienen que pagar por esos servicios son muy altos). Así el trabajador, si tiene suerte, transmite la conciliación a los abuelos u otros familiares que generosamente la realizan porque, de otra forma, se encuentra en la disyuntiva de que el salario que tiene no alcanza el pago de estos servicios a los que tiene difícil acceso. Consecuentemente, en la mayoría de los casos, se tiene que quedar en casa renunciando al derecho al trabajo. En otras ocasiones, no es el salario el inconveniente sino la jornada y el horario que no son flexibles, con jornadas partidas y que imposibilitan cualquier tipo de conciliación.

Es cierto que en España, y en algunos supuestos excepcionales como es el caso del cuidado de hijos en situación de enfermedad grave, el trabajador puede reducir su jornada obteniendo del Estado una prestación económica de la Seguridad Social. Pero estas situaciones no son significativas a los efectos de la conciliación comprendida en términos globales.

### **3. La Renta Básica como instrumento incentivador de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ventajas e inconvenientes**

Una vez descrita, en un sentido general, la situación de la conciliación, y sabiendo que los instrumentos normativos y las ayudas no funcionan (salvo en algunos pocos países) porque no fomentan una conciliación real, es necesario plantearse hasta qué punto el establecimiento de una Renta Básica podría ayudar (junto con el resto de las medidas porque no es excluyente) a que los que quieren trabajar y conciliar puedan hacerlo en términos de libertad de elección, teniendo como cobertura una cuantía mínima de ingresos que les ayudaría a compatibilizar y decidir cómo quieren realizarse como personas en sí mismas o con sus familias<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Instituto de Política Familiar, *Informe Evolución de la Familia en Europa*, 2014, <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/75>, e *Informe Evolución de la Familia en Europa*, 2016, <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/105>.

### 3.1. La configuración general de la Renta Básica

La Renta Básica se viene concibiendo por los estudiosos como un Derecho Fundamental y Universal sin más condicionante que el ser ciudadano o residente de un país<sup>17</sup>. El derecho a percibir una renta mínima de ingresos existenciales que procuren una vida digna a los ciudadanos y la posibilidad de desarrollarse con libertad<sup>18</sup>. Esta renta se configura como un derecho individual y no vinculado a la familia que como se sabe es el parámetro que se utiliza para la concesión de las ayudas que se establecen por las legislaciones de los Estados. Es decir, no tiene condiciones con respecto a las rentas o el patrimonio del sujeto beneficiario ni de la familia (cuando hablamos de las prestaciones asistenciales en España, en la mayoría de los casos, se condiciona a los ingresos y bienes del sujeto y de su familia<sup>19</sup>).

Siendo una renta que se presenta como un ingreso periódico, permanente y en metálico del ciudadano, es necesario, también, que sea lo suficiente para proporcionarle ese mínimo existencial que pretende cubrir. Es cierto que dependerá de cada Estado tomar de referencia o el salario mínimo interprofesional o cualquier otro índice que ayude a marcar cuál debe ser la cuantía de la renta a percibir. Además, esta Renta debe ser compatible con el trabajo desde el momento que se reconoce como un derecho fundamental que cubre las necesidades básicas del ciudadano<sup>20</sup>. Otra cosa será que el ciudadano decida libremente trabajar para complementar y tener una calidad de vida mejor o no. Pero eso será una decisión individual que solo le atañe a él. En este sentido, el trabajo se concibe como un derecho que dignifica y desarrolla a la persona y, por ello, es ésta la que decide en qué, cómo y cuándo trabaja y el nivel de vida que quiere tener. Por supuesto, lo que no se conseguirá es un nivel alto sólo percibiendo la Renta Básica que, como se ha dicho anteriormente, sólo debe cubrir el mínimo existencial que todo ser humano debería tener garantizado.

Además, la Renta Básica presenta un rasgo que es esencial para la conciliación y es que es un medio para alcanzar la igualdad. De este modo, el que cualquier ciudadano independientemente de su sexo pueda percibir

---

<sup>17</sup> White, S., *The Civic Minimum. On the rights and obligations of economic citizenship*, Oxford University Press, 2003.

<sup>18</sup> Van Parijs, P., *Libertad real para todos ¿Qué puede justificar al capitalismo (si hay algo que pueda hacerlo)?*, Paidós, 1996.

<sup>19</sup> Soriano, R., *Por una renta básica universal. Un mínimo para todos*, Almuzara, 2012.

<sup>20</sup> Fumagalli, A., “Doce tesis sobre la renta de ciudadanía”, en AA.VV. (Pisarello, G. y De Cabo, A. eds.), *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*, Trotta, 2006.

este mínimo vital hace, sin lugar a dudas, que tanto hombres como mujeres se encuentren en una situación necesaria de paridad lo que conlleva es que se pueda romper el molde tradicional y real de que las mujeres son las que concilian quedando al margen o, en un segundo lugar, su desarrollo personal y profesional. Con ello, se conseguiría que la Igualdad de género alcance una cuasi plena efectividad porque todos los ciudadanos conseguirían un umbral mínimo de bienestar que les haría decidir sobre su futuro, superando algunos obstáculos que hoy día se presentan con esta crisis que nos azota como son la baja natalidad, la inclusión en el mercado laboral concluida la formación, el desarrollo de una vida profesional y todo ello compatibilizado con la vida personal o familiar que uno elija. Y es que la Igualdad y la conciliación son unos valores que no son negociables y, por lo tanto, no pueden verse alterados o recortados por los conflictos económicos que en cada momento se producen en los Estados.

En efecto, hoy en día la falta de Igualdad y, al hilo de ella, de recursos económicos provoca discriminación por falta de oportunidades y la Renta básica puede ser, junto con otras medidas de impulso, una buena fórmula de afianzar esos valores porque no podemos olvidar que nos encontramos ante un mercado laboral masculino en la determinación de quiénes negocian los convenios colectivos, en los elementos del contrato y las condiciones laborales que se establecen y en los sistemas de trabajo que las empresas imponen. Y es que resulta imposible, en los momentos actuales, entrar, mantenerse y promocionarse como mujer en el trabajo sin condiciones. Es un conflicto de valores y económico para la mujer y lo es para la empresa que valora más las desventajas que la profesionalidad de las trabajadoras.

Y es que el fundamento de la Renta básica es que se trata de un derecho subjetivo del ciudadano<sup>21</sup> a recibir unos ingresos que no queden sujetos a la discrecionalidad de quién tiene que valorar si se reúnen una serie de requisitos para tener derecho a los mismos (como pasa en ayudas o prestaciones sociales). Y que, además, no tiene en cuenta ningún condicionante de la persona, género, nivel de ingresos, contribuciones a la sociedad para adquirir derechos, etc. Al contrario, la Renta Básica y otras medidas sociales deben apoyarse entre sí cuando el ciudadano se encuentra en una situación de necesidad que va más allá de la que debe cubrir, como existencial, la Renta Básica<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Bartoméu, M.J., y Raventós, D., “Derecho de existencia y renta básica”, en AA.VV. (Pisarello, G. y De Cabo, A. eds.), *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*, Trotta, 2006.

<sup>22</sup> *Op. cit.*

El problema de la Renta Básica es el coste que puede suponer para los Estados. Su establecimiento dependerá de cada Estado y sus recursos los que deben decidir cómo hacer viable económicamente esa renta básica y buscar distintas fuentes de financiación para que no suponga una carga muy grande o pueda peligrar su mantenimiento desatendiendo el objetivo principal de la misma. El sistema que se propone, por los estudiosos del tema, como más adecuado es el impositivo. Hay que gravar aquellas rentas más altas para provocar una redistribución de la riqueza<sup>23</sup>. Otro sector doctrinal aboga por gravar las operaciones mercantiles y especulativas o, incluso, el uso de las nuevas energías<sup>24</sup>. Pero puede haber más, como por ejemplo, determinar a qué edades se necesitan más recursos económicos y, en esos umbrales de edad, establecer una cuantía de Renta Básica más alta. Puede ser el caso de los niños y jóvenes que necesitan de más formación o los tramos de mayor edad con pensiones más bajas. E incluso, establecer una tasa similar a la que tiene Francia que denominan “tasa de solidaridad” que es de un 1,5%. En fin, cada país deberá analizar el establecimiento de la Renta Básica y el plazo gradual del mismo. Siempre dependiendo, claro está, de su nivel de riqueza. Es por eso que no se puede dar una fórmula universal para todos los países.

### 3.2. Conciliación, Igualdad y Renta Básica. ¿Objetivos inalcanzables?

Pues bien, el objetivo de este estudio no es analizar la Renta básica (desde la perspectiva económica) sino intentar comprobar su incidencia positiva en la conciliación. Para ello, se va a partir de las ideas básicas de concepto y características de la Renta Básica que se han señalado, es decir, como un derecho del ciudadano, individualmente considerado que no está condicionada a ningún requisito y que es un derecho de todos y, por tanto, universal<sup>25</sup> para centrarnos en el objeto principal de estudio. Partiendo de lo anteriormente dicho y descendiendo un poco más a la

---

<sup>23</sup> Arcarons, J., Doménech, A. y Torrens, L., *Un modelo de financiación de la Renta Básica en el Reino de España: sí, se puede y es racional*, www.sinpermiso.info, 2014.

<sup>24</sup> Rey Pérez, J.L., “¿Qué tipo de fiscalidad exige la idea de justicia de la renta básica”, en AA.VV. (Rodríguez Palop, M.A., Campoy Cervera, I. y Rey Pérez, J.L. eds.), *Desafíos actuales a los derechos humanos. La renta básica y el futuro del Estado del Bienestar*, Dykinson, 2012.

<sup>25</sup> Doménech, A. y Raventós, D., “Renta básica de ciudadanía y trabajadores del primer mundo”, en AA.VV. (Pisarello, G. y De Cabo, A. eds.), *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*, Trotta, 2006.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Renta básica puede ser un elemento esencial para que los trabajadores puedan decidir en libertad conciliar o no. Y no solo, sino que les coloca en una situación mejor con relación a los empresarios. En efecto, veámoslo poco a poco.

Se ha venido diciendo que la situación de crisis actual y de desempleo no ayuda a la conciliación de los trabajadores. También, se ha mencionado los bajos salarios (impuestos por los propios convenios colectivos o por las normas que reforman la legislación laboral) y que los contratos son precarios y muy flexibles con afectación de condiciones laborales tan esenciales para la conciliación como la jornada y el horario y que, en la mayoría de las ocasiones, se tratan de contratos a tiempo parcial que se imponen como única solución al desempleo total. Por último, como sustrato de todo, está que las mujeres son las trabajadoras más perjudicadas por el mercado laboral y que la cultura, la educación y la tradición las arrastra a ser los sujetos que se ven obligados a conciliar. Pues bien, el establecimiento de una Renta Básica ayudaría, sin lugar a dudas, a adquirir un mayor poder de decisión. Es decir, el tener asegurado unos ingresos mínimos coloca a la persona en una posición de igualdad a la hora de decidir si no quiere abandonar su trabajo y promoción pero tampoco quiere abandonar su vida personal o familiar. Es más el decidir si quiere uno trabajar a tiempo completo o no, que también quedaría en ese mayor ámbito de decisión.

Al mismo tiempo y con relación a la negociación de convenios colectivos o de contratos de trabajo, el trabajador que percibe una renta básica está en disposición de presionar o de negarse a realizarlos en unas condiciones que le imposibiliten esa conciliación, bien porque se ofrezcan con un salario tan bajo que no pueda pagar los gastos de cuidado de hijos y familiares (no olvidemos los precios de guarderías o residencias) o bien porque no le dejen desarrollarse como persona (con horarios o jornadas abusivas o inmanejables). A todo esto, debemos añadir que todo ciudadano cumple una función social y no por tener ingresos muy altos quiere decir que se aporte más a la sociedad. Además, cada persona decide vivir en el nivel que quiera, esto es, el que le proporciona la renta básica o añadir los que perciba de su trabajo por cuenta propia o ajena.

Consecuentemente, se debe romper el mito de que la productividad es igual a presentismo en la empresa. No por trabajar más horas se produce más y se es más rentable para la empresa, desde la perspectiva económica y de actividad. En ocasiones, menos horas de trabajo supone hacerlo en menos tiempo pero no por ello es de menos calidad o de inferior rendimiento. Por eso, las políticas de conciliación quedarían reforzadas cuando la empresa viera el beneficio económico que le proporciona un

trabajador satisfecho con el trabajo que realiza. La renta básica lo que hace es equilibrar la reducción de tiempo de trabajo y la productividad. Y es que hasta ahora cualquier medida de conciliación lleva acarreada una disminución del salario (es decir, que el trabajador soporta la conciliación aunque, en menos tiempo, siga siendo igual de productivo) que según qué circunstancias tenga el trabajador, puede soportar o no. Esto, claro, le llevará a veces a renunciar a la conciliación para no perder los ingresos que necesita para vivir. El establecimiento de la Renta básica, sin muchas dudas, se convertiría en el instrumento mediante el cual el trabajador decide libremente que quiere o no profesional o personalmente.

Pero no solo esto sino que hay que añadir que junto con la Renta básica el Estado no puede desatender los servicios públicos imprescindibles para la conciliación, en este caso, familiar. Nos referimos a las guarderías o las residencias de mayores. Se ha dicho en páginas anteriores que son servicios que no alcanzan a toda la población que los necesita, sobre todo, porque son caros. El trabajador, especialmente mujer, que decide conciliar necesita de ellos para poder trabajar. Una renta básica junto con el salario que perciba ese trabajador proporcionará la solvencia necesaria para el acceso de los mismos. Si el Estado no es capaz, económicamente hablando, de ofrecer plazas públicas para todos los ciudadanos, el aumento del poder adquisitivo de los que quieren trabajar y conciliar ayudaría a poder optar por estos servicios en el sector privado. En la actualidad, en muchos países europeos, no se cubren todas las necesidades de guardería y residencias que se demandan por la ciudadanía. Pero el desempleo o la escasa cuantía de los salarios o los contratos temporales y precarios impiden, en la mayoría de los casos, que se pueda acudir al sector privado. Muchos trabajadores acuden, entonces como ya se ha dicho, a los abuelos como medio de conciliación. Pero, también, hay trabajadores que no teniendo esa posibilidad tienen que abandonar (sobre todo mujeres) el mercado laboral porque no pueden hacerse cargo de los gastos que supone contratar esos servicios. La renta básica incidiría muy positivamente porque al no estar condicionada a la familia, los perceptores de la misma en un hogar podrían, seguramente, hacer frente, junto con su salario, a los costes que supone la conciliación. Y no son costes sociales porque ahora de lo que se trata es de acceder al sector privado por lo que, a su vez, estaría reinvirtiéndose en la economía y, por tanto, en la sociedad. Más demanda supone más oferta y, quizás, más empleo.

Hay que añadir que la Renta básica (afectando a toda la población) no queda reducida al trabajador por cuenta ajena sino que se extendería al autónomo o por cuenta propia que se beneficiaría de esta libertad de decisión con relación a la conciliación también. No podemos olvidar que

en algunos países, el aumento del trabajo autónomo en los momentos actuales ha sido vertiginoso. Es más, la propia legislación promociona el emprendimiento como un instrumento de política de empleo y de reducción del desempleo. Pero se sea trabajador dependiente, autónomo o pequeño empresario, lo cierto es que el rasgo general a todos ellos en el incremento de las jornadas laborales que cada vez son más rígidas. Es por ello, que la renta básica permite compatibilizar esas esferas de las que estamos hablando, la profesional y la personal o familiar. Esto contribuye a que los trabajadores mejoren su calidad de vida y puedan conciliar en la medida que libremente se elija. Y es que los Estados deben impulsar medidas de apoyo a la conciliación (para la mujer especialmente) porque la situación laboral con contratos menos precarios y horarios más racionales en las empresas, tendiendo a una mejora económica del ciudadano con una redistribución de la riqueza y un aumento de los salarios. Todo ello, teniendo en cuenta que el modelo familiar ha cambiado mucho actualmente. Sobre los dos primeros asuntos, desde la perspectiva de la mejora de la calidad de las condiciones de trabajo, sobre todo, de horarios racionales en las empresas y de un salario acorde a la prestación que se realice y con relación a la familia, hay que añadir que, cada vez hay más familias monoparentales lo que, sin dudas, provoca aún mayor desigualdad en el mercado laboral. Destinar más dinero a la familia en educación, sanidad, promoción social, cultural y económica ayuda a evitar la discriminación y a hacer una sociedad más empática con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral<sup>26</sup>.

Al final de lo que se trata es que haya una corresponsabilidad entre la empresa y el trabajador, de modo que la organización del trabajo y del tiempo de trabajo satisfaga a ambas partes, al empresario porque recibe la productividad y rendimiento exigible y al trabajador porque puede cuidar de sus familiares o puede pasar tiempo de ocio sin el miedo al despido o la posibilidad de promoción<sup>27</sup>. Y es el Estado quién debe proveer los instrumentos necesarios para partir de una premisa de igualdad y libertad entre ambas partes. Quizás ese sea el papel que debe cumplir la Renta Básica en la conciliación<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Instituto Internacional de Ciencias Políticas, *Informe sobre el panorama político-institucional para el 2015*, <http://www.institutocienciaspoliticas.org/wp-content/uploads/2015/01/PANORAMA-POLITICO-IICP-2015-Definitivo-3-en-papel-IICPa.pdf>.

<sup>27</sup> Rico Belda, P., “Satisfacción con la conciliación laboral y familiar de los asalariados en España”, *Revista de Economía Laboral*, vol. 9, n. 1, 2012.

<sup>28</sup> Noguera, J.A., “La renta básica y la crisis del empleo: cuatro tesis a contracorriente”, en AA.VV. (Rodríguez Palop, M.A., Campoy Cervera, I. y Rey Pérez, J.L. eds.), *Desafíos*

De esta forma, cuestiones como la elección entre ser madre o la carrera profesional, el atender a nuestros mayores, el decidir si se comunica a la empresa que se está embarazada o no, el estancamiento en el proyecto profesional, o las exclusiones del mercado laboral durante el tiempo de cuidados que imposibilitan una inserción total al mismo y la inseguridad laboral, no quedarían supeditadas a la imposición de la sociedad o de la coyuntura económica o personal porque con la Renta básica se convertiría en el ejercicio de un derecho del ciudadano que no tiene ningún condicionante. Otra cosa será como el ciudadano quiera complementar esos ingresos mínimos, pero eso nos llevaría a un estudio distinto.

#### 4. Bibliografía

- Alston, P., “Facing Up to the Complexities of the ILO’s Core Labour Standards Agenda”, *The European Journal of International Law*, 2005, vol. 16, n. 3, pp. 467-480.
- Bertoméu, M.J. y Raventós, D., “Derecho de existencia y renta básica”, en AA.VV. (Pisarello G. y De Cabo, A. eds.), *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*, Trotta, 2006.
- Crespo Garrido, M. y Moretón Sanz, M.F., *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implantación masculina*, Colex, Majadahonda, 2010.
- Doménech, A. y Raventós, D., “Renta básica de ciudadanía y trabajadores del primer mundo”, en AA.VV. (Pisarello G. y De Cabo, A. eds.), *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*, Trotta, 2006.
- Fumagalli, A., “Doce tesis sobre la renta de ciudadanía”, en AA.VV. (Pisarello G. y De Cabo, A. eds.), *La renta básica como nuevo derecho de ciudadanía*, Trotta, 2006.
- Matus, M., Calderón, F.J. y Gómez, A., “La incorporación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en los convenios colectivo”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n. 88, 2007.
- Noguera, J.A., “La renta básica y la crisis del empleo: cuatro tesis a contracorriente”, en AA.VV. (Rodríguez Palop, M.A., Campoy Cervera, I. y Rey Pérez, J.L. eds.), *Desafíos actuales a los derechos humanos. La renta básica y el futuro del Estado del Bienestar*, Dykinson, 2012.

---

*actuales a los derechos humanos. La renta básica y el futuro del Estado del Bienestar*, Dykinson, 2012.

- Núñez-Cortés Contreras, P. y Cebrián Carillo A., *El reflejo en la jurisprudencia de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal*, Consejería de Empleo y Mujer. Dirección General de la Mujer, Madrid, 2006.
- Rey Pérez, J.L., “¿Qué tipo de fiscalidad exige la idea de justicia de la renta básica”, en AA.VV. (Rodríguez Palop, M.A., Campoy Cervera, I. y Rey Pérez, J.L. eds.), *Desafíos actuales a los derechos humanos. La renta básica y el futuro del Estado del Bienestar*, Dykinson, 2012.
- Rico Belda, P., “Satisfacción con la conciliación laboral y familiar de los asalariados en España”, *Revista de Economía Laboral*, vol. 9, n. 1, 2012.
- Ruiz-Rico Ruiz, C., *El derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- Soriano, R., *Por una renta básica universal. Un mínimo para todos*, Almuzara, 2012.
- Van Parijs, P., *Libertad real para todos ¿Qué puede justificar al capitalismo (si hay algo que pueda hacerlo)?*, Paidós, 1996.
- White, S., *The Civic Minimum. On the rights and obligations of economic citizenship*, Oxford University Press, 2003.

### Web sites

- Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, A. y Rocha Sánchez, F., *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*, Comisiones Obreras, Madrid, 2012. Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/TiempoTrabajo.pdf>
- Arcarons, J., Doménech, A., Raventós, D. y Torrens, L., *Un modelo de financiación de la Renta Básica en el Reino de España: sí, se puede y es racional*, [www.sinpermiso.info](http://www.sinpermiso.info), 2014.
- Instituto de Política Familiar, *Informe Evolución de la Familia en Europa*, 2014, <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/75>.
- Instituto de Política Familiar, *Informe Evolución de la Familia en Europa*, 2016, <http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Documento/105>.
- Instituto Internacional de Ciencias Políticas, *Informe sobre el panorama político-institucional para el 2015*, <http://www.institutocienciaspoliticas.org/wp-content/uploads/2015/01/PANORAMA-POLITICO-IICP-2015-Definitivo-3-en-papel-IICPa.pdf>.
- Oficina Internacional del Trabajo, *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Reunión 312, 4º punto del día, Ginebra, noviembre 2011. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163643.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf).



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*