

SOCIAL

Los derechos de conciliación en la crisis del Covid-19

Por: *D^a Mercedes López Balaguer*

Profa. Titular Departamento de Derecho del Trabajo y SS Universidad de Valencia

EDC 2020/57045

I. La adaptación del tiempo y el modo de prestación de trabajo a la «nueva» necesidad de conciliación generada por el COVID-19

Entre las diferentes medidas laborales aprobadas para dar respuesta a la crisis del COVID-19 el ejecutivo ha considerado necesario incluir determinadas previsiones relacionadas con el derecho de adaptación de la jornada y otras condiciones de trabajo y el derecho de reducción de jornada.

Como es conocido, la declaración del estado de alarma conllevó, a partir del 14 de marzo de 2020, la suspensión de la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza contemplados en el art.3 LO 2/2006, de 3 mayo, de Educación -[EDL 2006/36961](#)- incluida la enseñanza universitaria, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados. Al mismo tiempo en todas las Comunidades Autónomas se decretaba la suspensión de la actividad de los centros de atención diurna de servicios sociales (centros de día para personas mayores dependientes, centros ocupacionales, centros de día para personas con diversidad funcional, centros de día para personas con enfermedades mentales y centros de día para la infancia y adolescencia, independientemente de su titularidad y tipología de gestión, servicios de atención ambulatoria que se prestan a través de centros de atención temprana, centros de rehabilitación e inserción social, puntos de encuentro familiar, etc.).

No obstante, hay que tener en cuenta que el RD 463/2020 no decretó el cierre de todas las empresas. Así, en las empresas no incluidas en el anexo de esta norma, los trabajadores se mantienen en activo, es decir, deben seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales -de hecho, una de las excepciones a la prohibición de movilidad es precisamente el desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial regulada en el art.7.c) RD 463/2020 -[EDL 2020/6230](#)-. En estas circunstancias es indudable el impacto que la decisión del cierre temporal de centros educativos, centros de día y residencias de mayores tiene sobre la relación laboral de los trabajadores que son, además, padres, madres o cuidadores.

Por otra parte, desde el inicio de esta crisis se ha previsto que el trabajo a distancia sea el sistema de trabajo aplicable de manera preferente en todos los sectores de actividad en los que sea posible. Por una parte, en el RDL 8/2020, de 17 marzo, el art. 5 -[EDL 2020/6795](#)- viene a señalar que se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Por otra parte, en el RDL 10/2020, el art.1.2.e) -[EDL 2020/7737](#)- viene a señalar, respecto de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, que quedan excluidas del permiso retribuido recuperable, las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

No es necesario advertir que trabajo a distancia en el domicilio y atención a menores y mayores en el domicilio al mismo tiempo son dos realidades difícilmente compatibles. De hecho, no solo los trabajadores que hayan de seguir prestando servicios de manera presencial sino también los teletrabajadores serán precisamente los que más necesiten las medidas de conciliación que deberán solicitar a las empresas para hacer posible que su doble rol profesional-familiar pueda ser una realidad.

En definitiva, de acuerdo con la regulación para la crisis del COVID-19, ya sea porque la prestación de servicios presencial se mantiene o ya sea porque se ha convertido en trabajo a distancia, lo que no parece discutible es que la necesidad de conciliar trabajo y atención familiar se extiende hoy a muchos de los trabajadores cuyo contrato no se ha visto afectado por un ERTE o, en el peor de los casos, se ha extinguido.

El análisis de esas especiales medidas de conciliación será objeto de estudio en las páginas que siguen. Concretamente se estudiará el plan MECUIDA que viene regulado en el art.6 RDL 8/2020 -[EDL 2020/6795](#)-, analizándose, en primer lugar, los parámetros comunes que este precepto establece para la adaptación de la jornada o de otras condiciones de prestación del servicio y para la reducción de jornada; en segundo lugar, se revisarán las especialidades en relación con cada una de estas modalidades de ejercicio de los derechos de conciliación; y, finalmente, se abordará la cuestión del ámbito temporal de aplicación de las medidas regulado en el art.15 RDL 15/2020 -[EDL 2020/9518](#)-.

II. Medidas de conciliación en el RDL 8/2020, de 17 marzo -EDL 2020/6795-

Las normas que específicamente contempla el RDL 8/2020 -[EDL 2020/6795](#)- en materia de modificación del tiempo y modo de trabajo se concretan, como hemos dicho, en medidas relativas al ejercicio de derechos de conciliación. En

relación con ello, conviene recordar, de manera preliminar, que el TC ha sido claro a la hora de considerar que el ejercicio de los derechos de conciliación tiene una dimensión constitucional que implica que tanto el derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art.14 CE -EDL 1978/3879-) como el mandato de protección a la familia y a la infancia (art.39 CE -EDL 1978/3879-) deben prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar. De este modo, los órganos jurisdiccionales cuando entren a resolver conflictos relacionados con el ejercicio de estos derechos, no pueden situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad ordinaria, sino que han de ponderar los derechos fundamentales en juego; lo que les obliga a valorar las concretas circunstancias personales y familiares que la persona trabajadora alegue y la organización del tiempo de trabajo en la empresa, a fin de ponderar ambos elementos para determinar si existe o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional (STC 3/2007, de 15 enero -EDJ 2007/1020-; y, STC 26/2011, de 14 marzo -EDJ 2011/28554-).

En el ET, como es sabido, la flexibilidad del tiempo y el modo de trabajo como medida de conciliación se regula en los art.34.8 y 37.6.7 -EDL 2015/182832-. Estos preceptos, como decíamos antes, detallan el régimen jurídico aplicable a la adaptación y la reducción de la jornada respectivamente. Ahora bien, el RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- ha previsto con el plan MECUIDA algunas especialidades respecto de la adopción de cualquiera de estas medidas como respuesta a la crisis del COVID-19.

En primer lugar, se han regulado en el art.6.1 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- unos parámetros comunes aplicables tanto a la adaptación del tiempo o modo de la prestación como a la reducción de la jornada.

En segundo lugar, el art.6.2 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- se refiere a las especialidades aplicables a la adaptación del tiempo o modo de la prestación como medida de conciliación para dar respuesta a la necesidad de cuidado derivada de la crisis del COVID-19.

En el tercer apartado del art.6 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- se establecen algunas previsiones específicas en torno a la reducción de jornada.

El art.6.4 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- apunta, por otra parte, una solución para el supuesto de concurrencia de ejercicio de derechos de conciliación disfrutados de manera ordinaria, esto es, en la situación previa a la crisis.

Y, finalmente, el art.15 RDL 15/2020 -EDL 2020/9518- delimita el ámbito temporal de aplicación de estas medidas.

1. Especialidades comunes al ejercicio de los derechos de conciliación en la crisis del COVID-19

El primer apartado del art.6 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- establece, como hemos dicho, tres medidas que se aplicarán en los dos supuestos de ejercicio de los derechos de conciliación, esto es, ya se opte por la adaptación o por la reducción de la jornada:

a) La primera de estas medidas se refiere al ámbito de aplicación de los derechos de conciliación respecto del sujeto causante de los mismos. En concreto el precepto alude a la necesidad de cuidado que puedan requerir:

- El cónyuge o pareja de hecho
- Los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora

En relación con el alcance del parentesco de los familiares que prevé el art.6.1 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- hay que llamar la atención, por una parte, sobre la inclusión del cónyuge o pareja de hecho que no aparecen en el texto del ET -ni en el art.34.8 -EDL 1995/13475- ni en el art.37.6 -EDL 2015/182832-. Y, por otra, en la presunción del deber de cuidado únicamente respecto de los familiares por consanguinidad pero no por afinidad -lo que supone una limitación respecto de la regulación para la reducción de la jornada del art.37.6 ET -EDL 2015/182832-. De ello se deduce que la persona trabajadora podrá solicitar la adaptación o la reducción para atender a sus padres o familiares consanguíneos hasta el segundo grado, pero no a sus familiares por afinidad, que deberán ser atendidos por la persona trabajadora que sea su consanguínea.

Por otra parte, no se refiere expresamente el art.6.1 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- a los hijos/as como sujetos causantes del derecho de adaptación del tiempo de trabajo como medida extraordinaria de respuesta a la crisis sanitaria. Ello no implica obviamente que estos no puedan serlo. Solo cabe entender que esa falta de referencia responde a que el Ejecutivo no ha considerado necesario introducir ningún matiz respecto de la regulación ordinaria en este punto.

b) La segunda de las medidas previstas hace referencia a la acreditación de la necesidad de cuidado y se concreta en la delimitación de las circunstancias excepcionales que deberá acreditar la persona trabajadora y que son las siguientes:

- Atención de alguno de los sujetos causantes siempre que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

Con esta exigencia la norma especial no hace sino adaptar la previsión ordinaria relativa a la necesidad de cuidado a la crisis sanitaria. Con ello, se entendería que la necesidad de atención concurre en todo caso cuando se trate de atender a un sujeto causante enfermo de coronavirus o en situación de cuarentena por posible contagio.

- Atención de alguno de los sujetos causantes derivada de la decisión del cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

En este supuesto la necesidad de atención se entiende concurrente por el hecho objetivo relacionado con la necesidad de atención que antes no existía por resultar esta compatible con el trabajo, dado que la persona trabajadora no asumía la obligación de atender a estos mismos sujetos causantes porque en el horario de actividad de estos centros se encontraban en ellos.

- Atención del sujeto causante requerida por la imposibilidad de atención por causas justificadas relacionadas con el COVID-19 por parte de la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado.

Se trata en este caso de una circunstancia relacionada con un tercero que, hasta el inicio de la crisis sanitaria, atendía al sujeto causante y que por causas justificadas relacionadas con el COVID-19 no podrá temporalmente seguir haciéndolo. Esas causas, además obviamente de la enfermedad en sí, podrán venir relacionadas con la finalidad que inspira toda la normativa especial y que no es otra que la de limitar la movilidad y el contacto físico para prevenir el contagio. Por ello, en el caso de que se trate de una persona empleada de hogar, habría que tener en cuenta la regulación especial en esta materia y la posibilidad de suspender temporalmente el contrato de acuerdo con lo previsto en el art. 30 y ss. RDL 11/2020, de 31 de marzo -[EDL 2020/8052](#)-.

c) En tercer lugar, el art.6.1 RDL 8/2020 -[EDL 2020/6795](#)- establece unos presupuestos comunes relacionados con la solicitud del derecho individual de conciliación que realiza la persona trabajadora que acredita la necesidad de cuidado:

- La corresponsabilidad en el ejercicio de las obligaciones de cuidado

- La evitación de la perpetuación de roles

- La justificación, razonabilidad y proporcionalidad en relación con la situación de la empresa - particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa-

Con ello se viene a incorporar al texto de la norma una previsión que hasta ahora no se incluía de manera expresa en la normativa reguladora de los derechos de conciliación. En todo caso, muchos Tribunales aludían en ocasiones tanto a la corresponsabilidad como al derecho de igualdad como factores esenciales a la hora de valorar la viabilidad de la medida de conciliación que se solicitaba (STS País Vasco 18-12-18, Rec. 2392/2018 -[EDJ 2018/701542](#)-), aunque algunos pronunciamientos no consideraban que el elemento de corresponsabilidad debiera condicionar la solicitud (STSJ Galicia 28-5-19, Rec. 1492/2019 -[EDJ 2019/623196](#)-). Con esta previsión sí cabe entender que, tanto para solicitar la adaptación de la jornada o de la forma de la prestación como para concretar la reducción de jornada, la persona trabajadora podrá argumentar que la necesidad de cuidado se ha perfilado en relación con la atención que también asume el otro progenitor o la pareja.

Además de las medidas anteriores, hemos de señalar también que es común la referencia legal a que los conflictos que pudieran generarse por la aplicación de la regulación del derecho excepcional a la adaptación o reducción de la jornada serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art.139 LRJS -[EDL 2011/222121](#)-. Y, finalmente, para resolver a posible concurrencia de supuestos ordinarios de adaptación y reducción vigentes por conciliación antes de la crisis del COVID-19, el art.6.4 RDL 8/2020 -[EDL 2020/6795](#)- señala que en el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de un derecho de conciliación, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales señaladas, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

2. La adaptación de la jornada y de la forma de la prestación como medida de conciliación en la crisis del COVID-19

En relación con la adaptación del tiempo de trabajo y de la forma de la prestación se ha de puntualizar que el art.34.8 ET -[EDL 2015/182832](#)- regula un derecho de conciliación relacionado con la adaptación del modo de la prestación o con la reordenación sin reducción del tiempo de trabajo, ya que el alcance objetivo de este derecho se concreta poniéndolo en relación con el art.37.4.5.6 ET; esto es, asumiendo que cualquier adaptación de la jornada requerida por el trabajador que no implique reducción de la jornada deberá tramitarse por la vía del art.34.8 ET.

El derecho de adaptación en el precepto estatutario queda referido, desde el punto de vista de los sujetos causantes, a la necesidad de atención y cuidado de los familiares a cargo del trabajador que lo solicita. El artículo especifica que para los hijos/as se limita la edad de los mismos hasta los doce años. Como ya hemos visto, el art.6.1 RDL 8/2020 -[EDL 2020/6795](#)- no alude a los hijos/as como sujetos causantes del derecho de adaptación del tiempo de trabajo como medida extraordinaria de respuesta a la crisis sanitaria, por lo tanto deberá interpretarse que, al margen de las dudas que en alguna sentencia ha suscitado el límite de los doce años de los hijos/as en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación -SJS nº 1 de Valladolid de 22 de noviembre de 2019-, en este momento excepcional parece que debe entenderse que para los hijos/as, el límite de los doce años deberá considerarse vigente, aunque ello pueda ser

criticable, teniendo en cuenta que el cierre de los centros implica la necesidad de cubrir la atención de los hijos/as durante 24 horas todos los días en que se mantenga en cierre-. Y creo que debe interpretarse así porque, tal y como hemos visto, el art.6.1 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- sí introduce matices respecto de los familiares como sujetos causantes de los derechos de flexibilidad del tiempo de trabajo, pero lo cierto es que nada dice sobre los hijos/as de las personas trabajadoras. Por lo tanto, debemos considerar que el art.34.8 ET -EDL 2015/182832- se aplica en sus propios términos respecto de los hijos/as.

La solicitud de adaptación que se presente, según exige el art.6.2 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- deberá ser razonable y proporcionada en relación con la necesidad de conciliación y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En relación con la adaptación que se solicite este precepto señala que la persona trabajadora deberá concretar la medida de adaptación cuya alteración o ajuste le permita dispensar la atención y cuidado requerido por la crisis del COVID-19:

- La distribución del tiempo de trabajo: cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, etc.

- La modificación de cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo: cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones.

Ahora bien, sea cual fuere la modificación solicitada, el propio precepto indica que su aceptación por parte de la empresa se producirá siempre que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas que se regulan de forma extraordinaria.

Es evidente que el legislador de urgencia ha ido mucho más allá de la adaptación de jornada y de la forma de prestación que regula el art.34.8 ET -EDL 2015/182832- y también lo es que se trata de una medida excepcional y justificada por las circunstancias de fuerza mayor que se dan. Por ello, las empresas han de asumir temporalmente que, si es posible, las solicitudes de los trabajadores que acrediten necesidades de cuidado han de ser atendidas. En todo caso, teniendo en cuenta que, como hemos visto, el art.6.1 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- establece como condición general que la medida de adaptación debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, la concreción de la adaptación que se solicite se debe presentar, cuando se trate de parejas relacionando la situación laboral de ambos para poder organizar el cuidado de los menores o mayores por turnos rotatorios ente los miembros de la pareja -es decir, acreditando que, por las condiciones de tiempo o modo de trabajo del otro miembro de la pareja, la adaptación que se solicita es ajustada al tiempo en el que no hay cobertura del otro miembro de la pareja para el cuidado-. Cuando se trate de trabajadores que asumen el cuidado en solitario, la adaptación será una medida de conciliación difícil porque requiere de la prestación efectiva del trabajo, pudiendo acudir a otras que veremos más adelante. En todo caso, si la persona trabajadora tiene cobertura para el cuidado parte del tiempo -ayuda a domicilio, asistencia...- podrá solicitar la adaptación acreditando la necesidad de conciliación en los períodos sin cobertura.

En cuanto al procedimiento para proceder a la adaptación de jornada, aunque el art.34.8 ET -EDL 2015/182832- en su tercer apartado prevé que la negociación colectiva puede ser la herramienta esencial, lo cierto es que en la situación de crisis sanitaria debemos considerar que las previsiones del convenio, si las hubiere, pueden no resultar efectivas porque, obviamente, no responden a esta situación excepcional. De no haber previsión en convenio o, en su caso, no resultar operativa, hay que tener en cuenta que el plazo para la negociación individual es un máximo y, por ello, aunque no se haga mención a esta cuestión en el art.6.2 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795-, se ha de entender que en la crisis del COVID-19 este plazo deberá reducirse al mínimo imprescindible -unas horas o un día- para que la medida sea efectiva. La empresa deberá decidir sobre la solicitud y acreditar si la aprueba en sus propios términos o si, justificadamente, propone una alternativa que le permita al trabajador atender a su familiar y que se ajuste mejor a las necesidades de producción y organización de la empresa que, hay que tenerlo en cuenta, también pueden ser absolutamente diferentes en este momento. En todo caso, el art.6.2 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- señala que empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

3. La reducción de jornada por conciliación en la crisis del COVID-19

El recurso a la reducción de jornada que regula el art.37.6 ET -EDL 2015/182832- se configura también con ciertas especialidades en el art.6.3 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- para atender a la conciliación provocada por la crisis sanitaria.

La primera especialidad que presenta la reducción de jornada regulada en el art.6.3 RDL 8/2020 -EDL 2020/6795- es la referida a su duración, dado que esta podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el art.37.6 ET. -EDL 2015/182832-

El derecho a la reducción de jornada por cuidado de menor, discapacitado o familiar se configura a partir de la necesaria reducción de la jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario y, por tanto, solo puede entrar en juego cuando la solicitud del trabajador se articula en estos términos. En relación con ello, se entiende que la expresión legal con disminución proporcional del salario, no puede tener otro sentido que el referido a que a las cantidades percibidas se realicen las deducciones que correspondan a la jornada que se reduce considerando, sin lugar

a dudas, que lo que el salario a disminuir es aquel que se lucraba antes de la minoración del tiempo de trabajo, incluidos por lo tanto la totalidad de sus partidas o conceptos.

El procedimiento a seguir para el ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho de reducción de jornada viene previsto en el art.37.7 ET -[EDL 2015/182832](#)-. Según este precepto, la concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria -esa concreción en la situación actual se puede acreditar, como hemos visto, mediante la necesidad de cubrir el tiempo en el que no existe cobertura para el cuidado-. Salvo fuerza mayor, el trabajador deberá siempre preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. En este punto es importante considerar que la situación excepcional provocada por la crisis sanitaria del COVID-19 se ajusta sin duda a la excepción de *fuerza mayor* prevista legalmente para eliminar el cumplimiento del plazo de preaviso. De este modo, el art.6.3 RDL 8/2020 -[EDL 2020/6795](#)- señala que la reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.

El tratamiento convencional que en su caso pudiera existir respecto de los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, dado lo excepcional de la situación, puede no resultar aplicable a las reducciones solicitadas por el cierre de los centros. De este modo, la empresa deberá atender las solicitudes de reducción de jornada teniendo en cuenta esta excepcionalidad y favoreciendo en la medida de lo posible la conciliación de las personas trabajadoras.

III. Ámbito temporal de aplicación del Plan MECUIDA

De acuerdo con lo dispuesto por el art.15 RDL 15/2020 -[EDL 2020/9518](#)- se prorroga la vigencia de lo establecido en los art.5 y 6 RDL 8/2020 -[EDL 2020/6795](#)- los siguientes términos: «De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo de la disposición final décima, del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorroga lo establecido en los artículos 5 y 6 de dicha norma. El contenido de estos artículos se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo -[EDL 2020/8052](#)-. En atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno de lo establecido en el presente precepto».

De este modo ciertamente complicado se ha decidido extender en el tiempo la vigencia de las medidas especiales que hemos analizado -además de la preferencia del trabajo a distancia- durante tres meses a contar desde la finalización del estado de alarma. Serán tres meses porque la disp.adic.1.17 RDL 11/2020 -[EDL 2020/8052](#)- ampliaba por un mes la vigencia de las medidas a partir del fin del estado de alarma y el artículo transcrito amplía por dos meses más esa prórroga; lo que implica que durante tres meses tras el fin del estado de alarma resultarán de aplicación tanto la preferencia por el trabajo a distancia cuando este sea posible, como las medidas de conciliación.

En todo caso, a mi juicio hubiera sido más ajustado condicionar la vigencia de las medidas de conciliación a la duración del cierre de los colegios y los centros de día porque verdaderamente va a ser esta la circunstancia más determinante para que el tiempo y el modo de la prestación laboral puedan volver a la «antigua» normalidad. En tanto el cierre total o la apertura con restricciones de los centros se mantengan la necesidad de compatibilizar trabajo y cuidado será una realidad y, por lo tanto, también deberían mantenerse las medidas aprobadas.