



Secretaría General de Igualdad y Conciliación
Paseo de Roma, s/n, módulo E, 3ª planta
06800 Mérida

INFORME DE NECESIDAD Y OPORTUNIDAD SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS DE AYUDAS ECONÓMICAS DESTINADAS A PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS Y PYMES DIRIGIDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, Y SE APRUEBA LA PRIMERA CONVOCATORIA.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras y que conlleva la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva también en el empleo y la ocupación.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, tanto mujeres como hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

A nivel normativo estatal, las medidas de conciliación, en su recorrido histórico, se han centrado principalmente en el ámbito de las personas trabajadoras, en la concesión de permisos por nacimiento, acogida o adopción; permisos de lactancia de obligada negociación con la empresa, reducciones de jornada laboral o excedencias no retribuidas. Recursos parciales que se limitan a periodos concretos y que impactan en las carreras profesionales de las mujeres, sin abarcar de forma global y con una perspectiva más amplia los cuidados. En general, estas medidas de conciliación no han atendido las necesidades específicas de los diversos modelos de familia o de los colectivos más vulnerables; tampoco han promovido la flexibilización de las jornadas laborales, hasta la introducción del teletrabajo como medio de conciliación laboral y solamente en ámbitos concretos.

En la actualidad, la sociedad sigue demandando mecanismos de conciliación que permitan a las personas trabajadoras compatibilizar su vida profesional y personal. Sin embargo, estos mecanismos deben ir necesariamente acompañados de las medidas que garanticen su efectividad en el ámbito de la relación laboral y especialmente la igualdad de las personas trabajadoras, la no discriminación y la corresponsabilidad, evitando así la perpetuación de roles de género.

La necesidad de encontrar modelos de trabajo que permitan compatibilizar la vida laboral con la vida familiar y profesional y además garantice los principios sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres, convierte el trabajo a distancia (TAD) y más concretamente al teletrabajo, como modalidad de trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, en una de las herramientas más prácticas a tal efecto, constituyéndose en un modelo de organización flexible que permite la adaptación de la jornada laboral, en aquellos sectores en los que resulta posible su aplicación.

Csv:	FDJEXGVJV4TNSZ2644KAS5SFDPSRA	Fecha	03/07/2025 13:17:30
Firmado Por	MARIA DEL ARA SANCHEZ VERA - La Secretaria Gral. Igualdad Y Conciliac		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	1/4



El teletrabajo como una modalidad del trabajo a distancia aparece recogido en nuestro ordenamiento jurídico como medida de conciliación, tras la reforma estatutaria introducida por el RDL 6/2019, de 1 marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 7 de marzo), que modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores introduciendo en la norma estatutaria lo que el legislador denomina “un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmula de trabajo a distancia”.

El citado precepto estatutario recoge el régimen jurídico para la adopción de dicha medida, y establece una norma común que resulta aplicable a cualquier persona trabajadora, incluidas aquellas que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo con sujeción a la referida Ley de Trabajo a Distancia y pretendan adaptar su jornada por motivos de conciliación familiar.

El Estatuto de Autonomía de Extremadura en su redacción dada por la Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero (BOE núm. 25, de 29 de enero) establece en el artículo 7.12 entre sus principios rectores que los poderes públicos regionales “considerarán un objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.”

Así mismo, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (DOE núm. 59, de 25 de marzo), en su artículo 3 establece que, para lograr sus objetivos, los principios generales de actuación de los poderes públicos de Extremadura, en el marco de sus competencias, serán, entre otros:

“1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres. Que proscriba cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en todos los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas económica, social, laboral, cultural y educativa.

2. La igualdad de oportunidades. Que imponga a los poderes públicos de Extremadura la obligación de adoptar las medidas oportunas para garantizar el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales, laborales y culturales y para eliminar la discriminación.

(...)

7. El fomento de la corresponsabilidad, entendida como reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado de las personas en situación de dependencia. Los poderes públicos de Extremadura adoptarán las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Extremadura.

(...)

16. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.”

Así, según el artículo 56 de la mencionada Ley, corresponderá a la Junta de Extremadura:

“1. Desarrollar actuaciones que contribuyan a fomentar un reparto más equilibrado entre las mujeres y los hombres de Extremadura de las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y atención de las personas en situación de dependencia, así como al respeto de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que garantiza esta ley, propiciando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2. Impulsar la corresponsabilidad en la distribución del tiempo de trabajo y ocio y contemplarán, en cualquiera de las acciones y medidas, el impacto transversal que afecte a las familias extremeñas,

Csv:	FDJEXGVJV4TNSZ2644KAS5SFDPSRA	Fecha	03/07/2025 13:17:30
Firmado Por	MARIA DEL ARA SANCHEZ VERA - La Secretaria Gral. Igualdad Y Conciliac		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	2/4



especialmente a las monoparentales, con personas dependientes o con vecindad en el ámbito rural, favoreciendo la conciliación.”

Por su parte el apartado 4 del artículo 57 de la misma Ley establece que “La Junta de Extremadura adoptará medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.”

Es necesario, por tanto, desde la Administración Autonómica, establecer medidas concretas que faciliten una conciliación efectiva en el ámbito de las relaciones laborales de las personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Junta de Extremadura ve como una prioridad promover una efectiva conciliación familiar y laboral ya que lo considera un aspecto clave para construir sociedades más justas, inclusivas y sostenibles. Se considera necesario promover políticas y prácticas que faciliten este equilibrio ya que se trata de una responsabilidad compartida entre empleadores, gobiernos y la propia ciudadanía, con el fin de lograr un desarrollo integral que beneficie a todos y todas.

Por todo ello, la Junta de Extremadura considera necesario favorecer el establecimiento de medidas de conciliación como son el teletrabajo y la flexibilización de la jornada a través de ayudas dirigidas a personas trabajadoras autónomas y a pymes para formalizar acuerdos de teletrabajo y/o flexibilidad horaria con sus empleados y empleadas.

El procedimiento de concesión de estas ayudas se instrumenta mediante concesión directa por convocatoria abierta, al tratarse de ayudas sociales dirigidas a colectivos cuyas características están predefinidas constituyendo una pluralidad indeterminada de personas tanto físicas como jurídicas que requieren una respuesta ágil e inmediata. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en relación con el artículo 22.2 de la misma ley, estas subvenciones podrán irse concediendo, por orden de entrada, conforme se vayan solicitando por las personas y empresas interesadas que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 4 y 5 del Decreto de bases reguladoras, siempre que exista crédito presupuestario en las aplicaciones y proyectos presupuestarios que se fijen en la convocatoria.

De conformidad con lo dispuesto en la disposición final tercera apartado cuatro del Decreto- Ley 1/2024, de 28 de mayo, de ayudas extraordinarias al sector del viñedo de secano y a las Agrupaciones Técnicas de Sanidad Vegetal por asesoramiento técnico en materia de sanidad vegetal y de medidas en materia de juego, simplificación administrativa, cooperativas, tasas y precios públicos (DOE n.º 108, de 5 de junio), las presentes bases reguladoras se establecen por Decreto del Consejo de Gobierno, previo informe de la Abogacía General y de la Intervención General, e incorporan la primera convocatoria.

Mediante Decreto de la Presidenta 16/2023, de 20 de julio, por el que se modifican la denominación y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, la Presidencia de la Junta de Extremadura asume, entre otras, las competencias en materia de mujer, conciliación e igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, correspondiendo, conforme a ello y a lo establecido en la Ley 6/2011, de 23 de marzo, la aprobación

Csv:	FDJEXGVJV4TNSZ2644KAS5SFDPSRA	Fecha	03/07/2025 13:17:30
Firmado Por	MARIA DEL ARA SANCHEZ VERA - La Secretaria Gral. Igualdad Y Conciliac		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	3/4



de las bases reguladoras de estas subvenciones mediante Decreto aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura.

Asimismo, el Decreto 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura determina que, “respecto de las competencias de la Presidencia, corresponde a la persona titular de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social, el ejercicio de las competencias que en materia de subvenciones atribuye la Ley 6/2011, 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a las Secretarías Generales de las Consejerías”

Por su parte, el Decreto 230/2023, de 12 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Presidencia de la Junta de Extremadura, en consonancia con el referido Decreto 77/2023, de 21 de julio, dispone que corresponde a la Secretaría General de Igualdad y Conciliación, entre otras, la planificación y desarrollo de las políticas de igualdad y conciliación, promoviendo medidas sustentadas en la transversalidad de las políticas públicas, dirigidas a prevenir y combatir la discriminación entre mujeres y hombres. Conforme a ello, corresponde a la Secretaria General de Igualdad y Conciliación la ordenación, instrucción y propuesta de resolución de concesión de estas subvenciones.

Por todo ello, en el ejercicio de sus competencias y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66.1 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, desde la Secretaría General de Igualdad y Conciliación, se considera necesario aprobar las bases reguladoras de las ayudas económicas destinadas a personas trabajadoras autónomas y pymes dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como aprobar la primera convocatoria.

En Mérida, a fecha de firma electrónica

LA SECRETARÍA GENERAL DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Maria del Ara Sánchez Vera

Csv:	FDJEXGVJV4TNSZ2644KAS5SFDPSRA	Fecha	03/07/2025 13:17:30
Firmado Por	MARIA DEL ARA SANCHEZ VERA - La Secretaria Gral. Igualdad Y Conciliac		
Url De Verificación	https://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf	Página	4/4

