

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2014/2015

FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

***PROMOTION OF RECONCILIATION OF WORK AND
FAMILY LIFE IN THE BUSINESS AREA***



AUTOR: CAROLINA MIGUEL MATA
TUTOR: BEATRIZ AGRA VIFORCOS

ÍNDICE

I.- MEMORIA	3
1.- RESUMEN Y <i>ABSTRACT</i>	3
2.- OBJETIVOS	4
3.- METODOLOGÍA.....	6
II.- FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL.....	8
1.- INTRODUCCIÓN	8
2.- CONTEXTO NORMATIVO	10
2.1.- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	11
2.2.- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales	12
2.3.- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras	13
2.4.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	13
3.- MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL PREVISTAS EN LA LEY	16
3.1.- Permisos.....	16
3.1.1.- Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos	16
3.1.2.- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica.....	17
3.1.3.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.....	17
3.1.4.- Para la lactancia del menor	18
3.1.5.- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	21
3.2.- Reducción de jornada por guarda legal.....	22
3.3.- Flexibilización de la jornada.....	23
3.4.- Suspensión del contrato de trabajo	23
3.4.1.- Maternidad, adopción o acogimiento.....	24

3.4.2.- Paternidad.....	26
3.4.3.- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia	27
3.5.- Excedencias	28
3.5.1.- Excedencia por cuidado de hijos.....	28
3.5.2.- Excedencia por cuidado de familiares	30
4.- OTRAS ACTUACIONES DE CONCILIACIÓN PREVISTAS EN CONVENIO	30
5.- PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD.....	34
III.- CONCLUSIONES	40
IV.- FUENTES	44
1.- BIBLIOGRAFÍA	44
2.- WEBGRAFÍA	46
3.- CONVENIOS COLECTIVOS	47

I.- MEMORIA

1.- RESUMEN Y ABSTRACT

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto, sin duda, una alteración social con efectos innegables sobre la familia y sus estructuras, al obligar a redefinir los tiempos, los roles y las relaciones en el seno de la misma.

Para dar respuesta a la nueva situación, desde el Derecho Laboral se plantean distintas opciones a fin de ayudar a los trabajadores a compaginar la vida laboral con la familiar y personal. Este estudio pretende, precisamente, dar a conocer los derechos que los trabajadores tienen a su disposición para lograr este objetivo, poniendo especial atención en las nociones de “conciliación” y “corresponsabilidad”, pues son la base sobre la que debe girar la elaboración aquellas medidas.

El análisis se inicia con la descripción de los objetivos y la metodología y continúa con un planteamiento general del panorama actual. Acto seguido, el estudio principal se divide en cuatro bloques: el contexto normativo que regula dichas cuestiones, las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral incorporadas a la ley, otras actuaciones de conciliación previstas en convenio y, finalmente, los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad que también pueden sustentar acciones relativas a conciliación y/o corresponsabilidad.

Para terminar se enumeran una serie de conclusiones alcanzadas tras la investigación y la recopilación tanto del elenco bibliográfico y webgráfico empleado para la elaboración del trabajo, como de los convenios colectivos analizados.

The masive incorporation of women to the laboral market has meant, undoubtedly, a social change with true effects on families and their structures, as it makes them to redefine times, rols and the relationships inside it.

In order to give an answer to this new situation, from the Labour Law several options are raised to help workers to reconcile their laboral life with their family and personal life. This project pretends, precisely, give an idea the rights that workers have on their hand to achieve this objective, paying special attention to the ideas of “conciliation” and “corresponsability”, as they are the basement around which the elaboration of these measures must revolve.

This annalysis begins with the description of the objectives and the methodology and it continues with a general approach of the present situation. Then, the main body of this project is divided into four blocks of contents: firstly, the law context that regulates the mentioned issues; secondly, the measures for the family and laboral life conciliation included in the law; thirdly, other conciliation proceedings as designed in the agreement and, finally, the plans for equality in the enterprises and other measures to promote equality which can also hold actions related to conciliation and/or corresponsability.

To end up, it is added a series of the conclusions reached after the research, the compilation of the bibliographic and webgraphic catalogues that are listed at the end and which have been used in the elaboration of this project, and after the annalysis of the collective bargains.

2.- OBJETIVOS

La investigación que se presenta como Trabajo Fin de Grado tiene como objetivo recopilar toda aquella regulación que trate de facilitar o permitir la conciliación de la vida laboral y personal así como la corresponsabilidad dentro del ámbito familiar.

Se realizará un recorrido por la normativa que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito estatal, poniendo especial atención en el análisis de cada uno de los derechos recogidos en la legislación. Pero el estudio no se quedará ahí, pues junto a las medidas reguladas por la ley se recogerán también diferentes actuaciones impulsadas por los convenios colectivos con el fin de favorecer una mejor conciliación y se hará oportuna referencia a los planes de igualdad y otras medidas que, en su afán por garantizar la igualdad de mujeres y hombres en las empresas, se ocupan, entre otras cuestiones, de la conciliación.

Para comprender la importancia del trabajo es esencial tomar en consideración los antecedentes y la realidad que rodea al problema objeto de análisis, constatando como los cambios sociodemográficos, culturales y económicos sufridos en la sociedad, junto con la incorporación de la mujer al mercado laboral, han hecho que la necesidad de conciliar la vida laboral, familiar y personal se convierta en una cuestión prioritaria. Tradicionalmente se viene asociando la imagen de la mujer con la realización de las taras domésticas y de las relacionadas con el cuidado de los hijos (y los mayores), hasta

el punto de renunciar a su puesto de trabajo por hacerse cargo de estas responsabilidades. Si acceder al mercado laboral ya ha sido complicado de por sí para las mujeres, esta asunción de las cargas familiares que deberían ser compartidas por ambos miembros de la familia supone un obstáculo más para su progreso, dificultando aún más la tan pretendida igualdad entre hombres y mujeres.

Para dar fin a esta situación, el Ordenamiento Laboral ha desarrollado una importante regulación tendente a facilitar esta conciliación, muy vinculada a las estrategias ideadas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres a fin de que éstas puedan disfrutar con plenitud de las diferentes facetas de su vida: trabajo, familia y vida personal. El objetivo es construir una sociedad basada en la igualdad, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder progresar profesionalmente, atender a las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo tanto familiar como personal.

En cualquier caso, resulta necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada. Para ello se considera necesaria la intervención conjunta de varios agentes sociales (Administraciones Públicas, empresarios y sus asociaciones, sindicatos, etc.) que colaboren desempeñando un papel activo y participando en la elaboración de diferentes estrategias que tengan como fin lograr un equilibrio entre los intereses y las necesidades de las personas y las empresas. Se trata de avanzar en el establecimiento de condiciones laborales que logren que trabajadoras y trabajadores puedan compatibilizar el empleo con las responsabilidades personales y familiares, conociendo los derechos existentes, apoyando a que los hombres hagan uso de los permisos y licencias y motivando a las empresas para que pongan en marcha medidas de acción positiva en sus organizaciones tendentes a que la conciliación entre la vida familiar y laboral sea una realidad.

Siendo consecuentes con las dificultades que la conciliación plantea, se reclama a las organizaciones que sean más flexibles, pues este conflicto tiene efectos negativos tanto en las personas trabajadoras como en la empresa: insatisfacción personal, disminución del rendimiento, plantillas desmotivadas, pérdida de personal cualificado y baja productividad..., son sólo algunas de las consecuencias de este enfrentamiento de

intereses entre la vida privada y la vida laboral. Las empresas deben ser plenamente conscientes de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que los trabajadores rinden mejor cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas.

La voluntad última es ofrecer un ensayo completo y acabado, riguroso y sistemático, producto de una reflexión seria sobre el tratamiento jurídico-laboral de una cuestión de tanta trascendencia social como es la conciliación de la vida familiar y la profesional, afrontando su contextualización, describiendo su regulación actual y proporcionando propuestas de mejora.

3.- METODOLOGÍA

El trabajo presentado a la consideración de la Comisión es el resultado de una investigación jurídica sobre la situación en la que se encuentran aquellos trabajadores que desean hacer frente a la conciliación de la vida familiar y laboral.

En la medida en que el método de investigación a emplear en cada caso tiene mucho que ver con la naturaleza de cada ciencia, siendo necesario tener en cuenta todas las facetas que configuran a cada una de ellas, la presente investigación, dado su carácter jurídico, seguirá las pautas aplicables al estudio del Derecho.

Respecto al Derecho como objeto de investigación, merced a su condición de fenómeno sociocultural necesario para hacer posible la vida en sociedad, es necesario destacar tanto su naturaleza cambiante en el tiempo y el espacio, como su carácter normativo, derivado del hecho de que sea aceptado como un instrumento para reglamentar la convivencia social. Asimismo, es preciso poner de manifiesto que, si una sociedad impone una norma es porque previamente ha elegido unos ideales o valores que considera que merecen ser seguidos y protegidos con preferencia o frente a otros y que, en el caso del trabajo que se ofrece a la valoración de la Comisión, tienen mucho que ver con la regla básica de igualdad y no discriminación constitucionalizada en el art. 14 CE o con la protección de la familia y los hijos exigida por el art. 39 CE.

Asumiendo la indicada combinación de perspectivas e intentando dotar al trabajo de una perspectiva práctica, procede sintetizar como sigue las etapas de la investigación jurídica seguida:

1.- Conocimiento y análisis del contexto histórico que rodea el problema que se plantea, así como de la situación actual en la que se encuentra, poniendo de manifiesto cómo el acceso de la mujer al mercado laboral se sitúa como causa fundamental de la necesidad de articular medidas de conciliación que, debido a la escasa corresponsabilidad hombre-mujer en la esfera doméstica, todavía son aprovechadas en mayor medida por ellas, lo que conecta la materia con las políticas de igualdad.

2.- Localización de la norma o normas vigentes; labor especialmente complicada debido a la cantidad de legislación vertida sobre este tema y, sobre todo, por la laboriosa tarea que supone la recolección y estudio de los convenios colectivos, no en vano resultan ser instrumento idóneo para actuar sobre un tema profundamente abierto a la necesaria adaptación a las distintas realidades de unos y otros procesos productivos, empresas, sectores...

3.- Interpretación de la norma, lo cual resulta también singularmente dificultoso debido a lo novedoso de algunas disposiciones, la disparidad de pronunciamientos entre los juristas o, por no seguir, la necesidad de adaptar aquellas normas a las nuevas situaciones sociales surgidas en los últimos años o a aquellas que, existiendo desde antiguo, sólo recientemente han sido objeto de atención.

4.- Identificado este contexto normativo se tratará de guiar y orientar a las organizaciones para que puedan ofrecer el mayor grado de cumplimiento (y eficacia) posible en sus actuaciones, asumiendo el pertinente proceso de “pensamiento problemático”, que aportará un enfoque práctico capaz de mostrar posibles alternativas a los problemas planteados y reflejar las consecuencias negativas y los beneficios obtenidos por la ausencia/práctica de actuaciones de conciliación en las empresas, no sólo las exigidas por la normativa, sino también las que sean producto de experiencias novedosas adecuadas a la realidad de cada organización y sus integrantes.

II.- FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

1.- INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han producido importantes cambios en el mercado de trabajo, entre los que destaca de forma muy señalada el incremento de la participación de la mujer en la esfera laboral. Este avance podría implicar la desaparición de cualquier tipo de discriminación o desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial, pero nada más lejos de la realidad, ya que se han mantenido una serie de diferencias que hacen más grande esta brecha entre los dos sexos.

Quienes han sufrido y sufren esta discriminación han sido las mujeres, pues siempre les han asignado tareas relacionadas con su naturaleza femenina (segregación horizontal) y han sido relegadas a los puestos con menor cualificación o a las categorías profesionales más bajas (segregación vertical); asimismo, sus salarios son inferiores incluso cuando desarrollan tareas iguales o similares y son quienes más padecen los empleos temporales o a tiempo parcial; el trabajo precario, en definitiva.

Además, las mujeres, cuando consiguen acceder al mundo laboral, tienen que solventar otro tipo de obstáculos. El principal problema al que tienen que hacer frente es la dificultad a la hora de compaginar la jornada de trabajo con el cuidado de hijos o familiares. Esto ha dado lugar al concepto de “doble jornada laboral”¹, pues no solo deben realizar sus tareas y hacer frente a sus responsabilidades en el trabajo, sino que también deben encontrar el tiempo necesario para dedicárselo a la familia, el cuidado de los hijos y las labores del hogar. Esto dificulta su integración y permanencia a largo plazo en el trabajo.

En respuesta a esta situación, la legislación contempla diversas medidas destinadas a afrontar este problema y a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, y, aunque en la actualidad la mayoría puedan ser disfrutadas por mujeres y hombres, lo cierto es que la persistencia del reparto de roles entre unos y otros, correspondiendo el doméstico a ellas en mayor medida, provoca que *de facto* sean las principales destinatarias, al punto de poder afirmar que uno de los objetivos de estas medidas es

¹ ORELLANA CANO, A.M.: “Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 37, 2002, pág. 61.

facilitar la integración de las mujeres en el ámbito profesional sin que el personal se vea afectado y permita su acceso al empleo y a puestos de responsabilidad.

Para dar un paso más y superar el *status quo* vigente, es preciso añadir a estas medidas de conciliación otras destinadas a fomentar la corresponsabilidad, algo que se detecta en las últimas intervenciones legislativas en la materia. De este modo, el ordenamiento actual acoge ambos objetivos, conciliación y corresponsabilidad, como fundamentales.

La Real Academia Española define conciliar como “componer o ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”², sin embargo, la evolución sociocultural ha derivado en una acepción del término referida a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. “En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal”³.

Junto a este término, hay que aludir también al de corresponsabilidad, que va más allá de la conciliación, pues está destinada tanto a trabajadores como a trabajadoras con la finalidad de promover la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres. Se trata de una perspectiva en boga que no se conforma con buscar medidas para que las mujeres puedan trabajar, sino que aspira a repartir tareas y responsabilidades para que hombres y mujeres disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades⁴.

El concepto de corresponsabilidad familiar incluye tres dimensiones esenciales: en primer lugar, la percepción de un reparto justo (las tareas son distribuidas de una forma justa, favoreciendo el desarrollo del potencial de los miembros de la familia), la actuación coordinada (planificando con antelación las tareas que se deben realizar) y la asunción de una responsabilidad compartida (aceptar que el trabajo familiar pertenece a

² Definición procedente del Diccionario de la Lengua, obra de referencia de la Real Academia Española.: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae> (23-3-2015).

³ *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, información incorporada a la web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm> (23-3-2015).

⁴ SERRANO ARGÜESO, M. y EREÑAGA DE JESÚS, N.: “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía”, *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, Vol. 44, núm. 120, 2014, pág. 158.

todos los miembros)⁵. En cualquier caso, la corresponsabilidad no implica únicamente la responsabilidad de realizar la tarea, sino también la de organizarla y gestionarla.

Estos planteamientos olvidan, sin embargo, las nuevas realidades familiares como, por ejemplo, las familias monoparentales en sentido estricto, donde, por definición, las medidas de corresponsabilidad son inútiles y las de conciliación vitales. Por tal motivo, entre otros, ambas perspectivas deben pervivir tanto en la actuación del legislador como en la de los interlocutores sociales que negocian los convenios colectivos.

Así parece asumirlo el recientemente publicado *Plan Integral de Apoyo a la familia 2015/2017*, que recoge todas las políticas y acciones orientadas a las familias durante este periodo, entre las que destacan las medidas dedicadas al apoyo a la maternidad y al reconocimiento del papel de las mujeres que deciden tener hijos, así como la identificación de los tres colectivos prioritarios: familias numerosas, familias monoparentales y familias de las que forman parte personas con discapacidad⁶.

2.- CONTEXTO NORMATIVO

Debido a la incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido necesario adoptar diversas medidas que hagan posible un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales y familiares entre los hombres y las mujeres.

Estas medidas, cuyo objetivo es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (más recientemente y en una pequeña medida, también la corresponsabilidad, según se avanzó), están destinadas también a promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, la realidad muestra sendos efectos perversos:

En primer lugar, las mujeres siguen siendo las que en mayor medida ejercen los denominados derechos de conciliación, por lo que los avances en pro de la igualdad evidentemente no se logran por esta vía, que más bien está provocando un efecto *boomerang* al desincentivar la contratación de mujeres. Algo que solo podrá ser superado teniendo presente un triple plano de intervención; a saber, una legislación

⁵ MAGANTO MATEO, J.J.; ETXEBARRÍA MURGIONADO, J. y PORCEL, A.: “Hacia la corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”, *Educatio siglo XXI: Revista de la Facultad de Educación*, núm. 28, 1, 2010 (Ejemplar dedicado a: Familia y educación), pág. 74.

⁶ *Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015/2017*: <http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Documents/PPT%20PIAF%20MAYO2015%20ok.pdf> (17-6-2015).

capaz de equilibrar los intereses en presencia, una adecuada formación de toda la ciudadanía en materia de igualdad y una total colectivización de los costes que la maternidad puede implicar para la empresa.

En segundo término, las presuntas medidas de conciliación crean una apariencia en pro de la igualdad, pero lo cierto es que no permiten en la mayoría de las ocasiones una verdadera conciliación, pues únicamente permiten a quien se sirve de ellas alejarse temporalmente del trabajo, pero no conciliar diariamente el trabajo y familia, para lo cual son imprescindibles, de un lado, servicios sociales para el cuidado de menores y otros dependientes, y de otro, jornadas flexibles de trabajo.

Sea como fuere, las previsiones contempladas en el ordenamiento español proceden en buena medida de la normativa comunitaria, cuya transposición se sitúa en el origen de gran parte de la legislación a continuación citada.

2.1.- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

El primer texto a tener en cuenta es el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), no en vano es la norma básica en la regulación del contrato de trabajo. El ET recoge los principales derechos de los trabajadores en materia de conciliación, estableciendo determinadas pautas que tanto el empresario como el trabajador deben adoptar en la materia.

Regula aspectos referidos a la duración y distribución de la jornada de trabajo (art. 34.8), permisos para atender necesidades o urgencias familiares (art. 37.3), posibles excedencias de los trabajadores (art. 46.3), la suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1.d), etc.

Evidentemente, la versión originaria del ET se ha visto profundamente mejorada en la materia objeto de análisis a través de otras posteriores; señaladamente, pero no solo, la Ley 39/1999 y la LO 3/2007, objeto de análisis ulterior. Además de crearse nuevos derechos y modificarse las existentes, estas reformas han servido para instaurar un diseño neutro de los derechos que intenta dejar claro que pueden ser disfrutados tanto por las trabajadoras como por los trabajadores (salvo cuanto se conecta con la maternidad biológica) o, dando un paso más, para reconocer derechos de disfrute

paterno. Perspectivas que, como se indicó, avanzan en la línea de la corresponsabilidad más que en la de la conciliación.

2.2.- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Aunque desde el año 1978 el art. 40.2 de la Constitución obligaba a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, fue preciso esperar a que se elaborara la Directiva 89/391, de 12 de junio, para que, cumpliendo la obligación de transponerla, España se dotara de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), donde se incluye la debida protección a la función reproductora (art. 25.2 LPRL) y a la maternidad y la lactancia (art. 26 LPRL, destinado a transponer parte de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre).

Las previsiones del segundo precepto indicado conectan la protección de la salud (de la mujer, el feto y/o el niño) con la conciliación de la vida laboral y familiar en la medida en que, tras las debidas correcciones (la primera versión del art. 26 LPRL incurría en un grave déficit de transposición que tuvo que ser corregido por la Ley 39/1999 y la LO 3/2007), recoge la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia de hijo menor de nueve meses.

A ello se añade la previsión de un permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previsto en el art. 26.5 LPRL y reiterado en su disposición adicional 11ª para que su inclusión en el ET amplíe el ámbito de aplicación del derecho.

En fin, tras la reforma operada por la LO 3/2007, se incluye un apartado 4 al art. 5 LPRL para exigir a las Administraciones Públicas que promuevan “la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”.

No cabe duda de que, entre los factores de riesgo que puedan incidir más en los trabajadores de un género que en los de otro, es preciso incluir la doble jornada de trabajo, unánimemente considerada causa de riesgo psicosocial con especial incidencia en el colectivo femenino. Es evidente que cualquier actuación que facilite a la mujer la

conciliación de sus actividades laborales y familiares o que la descarguen del peso de las responsabilidades domésticas (corresponsabilidad) será una medida adecuada para reducir el citado factor de riesgo.

2.3.- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras

Esta Ley tiene su origen en el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, de tal envergadura que tanto los organismos internacionales como los nacionales se vieron forzados a proponer nuevas medidas adaptadas a la nueva situación.

La Ley 39/1999, comúnmente conocida como Ley de Conciliación, sirve para transponer a la legislación española las Directivas 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, de 3 de junio. La primera analiza la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia, por lo que parcialmente ya había sido incorporada al ordenamiento interno mediante la LPRL; la segunda considera el permiso parental y la ausencia del trabajador por motivos de fuerza mayor como medio para la conciliación profesional y familiar y promover la igualdad de trato y de oportunidad entre hombres y mujeres.

La Ley contempla medidas destinadas a lograr un equilibrio entre los trabajadores, para que tanto hombres como mujeres puedan participar en la vida familiar sin tener que renunciar al empleo o puestos de responsabilidad. A tal fin, introduce importantes novedades, entre las que cabe destacar las siguientes: prevé mejoras en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y cuidado de la familia; facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento; modifica la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo; en fin, crea una nueva prestación de Seguridad Social, la del riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la trabajadora embarazada y del embrión o feto.

2.4.- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

La igualdad constituye un principio fundamental para la Unión Europea y para España, donde está consagrado al máximo nivel en el art. 14 CE cuando establece que “los

españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En un nuevo ejemplo de actuación legislativa interna derivada de una previa actuación comunitaria, la Ley Orgánica 3/2007 transpone dos directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres; concretamente, la Directiva 2002/73/CE, en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y a su suministro.

El objeto de esta Ley se encuentra en la prevención de estas conductas discriminatorias y en la elaboración de políticas que garanticen la igualdad de todos los españoles, dotando al principio de un carácter profundamente transversal. A tal fin se estructura en los siguientes grandes bloques:

- Un Título Preliminar que describe el objeto y ámbito de la Ley.
- El Título I, según la Exposición de Motivos, “define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad”.
- El Título II se ocupa de marcar los principios generales que deben seguir las políticas públicas para la igualdad, entre las que destaca la transversalidad (art. 15), y describe las actuaciones que la Administración debe realizar para la igualdad en distintas áreas (educación, producción artística e intelectual, salud, ámbito rural, deporte, vivienda, información...).
- El Título III se dedica a la igualdad y los medios de comunicación.
- El Título IV es el más importante para la materia objeto de este estudio, al estar destinado a regular “el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades” e incorporar un Capítulo II sobre igualdad y conciliación, así como uno III sobre

planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, donde de nuevo se incluye lo relativo a la conciliación.

- El Título V se ocupa de la igualdad en el empleo público y, como no podía ser de otro modo, también alude a la conciliación (art. 57).
- El Título VI, con la clave importante de la Directiva 2004/113, se ocupa de la igualdad en el trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- El Título VII alude a la responsabilidad social de las empresas, donde, pese a no hacerse referencia expresa a posibles medidas para facilitar la conciliación, no cabe duda de que encajan sin dificultad.
- Concluye la norma con un Título VIII que contiene 31 disposiciones adicionales (en buena parte destinadas a modificar un gran número de normas, incluido el ET, la LPRL, la Ley de Procedimiento Laboral --entonces vigente--, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Empleo, la Ley General de la Seguridad Social...), 11 disposiciones transitorias, una derogatoria y 8 finales.

Se trata, pues, de una norma ambiciosa, extensa, exhaustiva y muy transversal. Esta ley es de especial interés para las empresas puesto que aporta las claves para hacer efectivo el principio de igualdad, incorpora aspectos vinculados con la normativa laboral y la protección social, promueve acciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, define medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, promueve la creación de un distintivo empresarial para las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato, etc.⁷.

Por desgracia sus objetivos distan de haber sido alcanzados, pues, pese a los evidentes esfuerzos de la legislación, actos como la violencia de género, la discriminación salarial, las elevadas tasas de desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y los problemas para conciliar la vida personal y laboral ponen de manifiesto que la tan pretendida igualdad todavía no es una realidad.

⁷ *La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Empresas*, folleto del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Folleto_La_igualdad_entre_mujeres_y_hombres_en_las_empresas.pdf (5-6-2015).

3.- MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL PREVISTAS EN LA LEY

Una vez descrito el contexto normativo básico, las páginas siguientes van a destinarse a exponer las distintas fórmulas que contempla el ordenamiento laboral para, presuntamente, facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

3.1.- Permisos

Se trata de ausencias retribuidas que están destinadas a permitir el incremento de la dedicación a las responsabilidades familiares por parte de los trabajadores ofreciendo la posibilidad de cesar en su actividad laboral durante intervalos de tiempo de muy corta duración para ocuparse de esas tareas⁸.

3.1.1.- Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos

El art. 37.3.b) ET prevé un permiso de dos días de duración por el nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, que serán ampliables a cuatro días en caso de ser necesario realizar algún desplazamiento.

Aunque no se establece una aclaración al respecto, en caso de nacimiento se entenderá que el permiso es concedido al otro progenitor, pues la madre se encuentra amparada por el art. 48.4 ET⁹. En el caso de adopción o acogimiento el permiso será disfrutado por cualquiera de los dos.

Existe la posibilidad de ampliar o mejorar lo establecido en la Ley a través de la negociación colectiva, y a la vista de algunos de los convenios colectivos que se han analizado, la duración de este permiso suele ser aumentada¹⁰.

⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en Castilla y León”, *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, núm. 7, 2004, pág. 29.

⁹ GARCÍA ARCE, M.C.: *Reducciones de jornada y permisos de trabajo por razones familiares*, Albacete (Bomarzo), 2003, pág. 115.

¹⁰ Así, por ejemplo, tres días de permiso en los arts. 23 CC estatal para las industrias de elaboración del arroz 2014-2016 (BOE núm. 29, 3 febrero 2015), 37 CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías 2012-2016 (BOE núm. 67, 19 marzo 2015) o 14 CC estatal para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales 2014-2015 (BOE núm. 203, 21 agosto 2014). Cuatro días en el art. 27 CC estatal de contratas ferroviarias 2013-2016 (BOE núm. 47, 24 febrero 2014). Cinco días en el art. 28 CC estatal para el sector de agencias de viajes 2012-2014 (BOE núm. 201, 22 agosto 2013). Como anécdota, apuntar que el CC del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas 2014-2016 (BOE núm. 201, 19 de agosto de 2014) establece un permiso de quince días para el nacimiento de hijos, hecho que resulta algo llamativo, puesto que con carácter general este

3.1.2.- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica

El art. 37.3.b) ET establece idéntica duración para los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En este punto la negociación colectiva establece algunas distinciones, pues aunque el ET incluya dentro del mismo artículo varios supuestos, diversos convenios diferencian entre el fallecimiento por un lado, y el accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica por otro.

Así, en algunas normas negociadas, para los casos de fallecimiento la duración del permiso es mayor, variando entre los tres¹¹ y los seis¹² días; incluso se contempla la posibilidad de que haya que realizar un desplazamiento fuera del territorio nacional, por el que algunos convenios concederían hasta siete días de permiso¹³.

Para los supuestos de accidente, enfermedad, hospitalización o intervención este permiso se limita a tres días en la mayoría de los casos¹⁴.

En otros casos la distinción convencional será en función del grado de consanguinidad, obteniendo una duración superior cuando se trate de familiares más próximos (cónyuge, hijos)¹⁵.

3.1.3.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

Este permiso tiene su origen en la transposición del art. 9 de la ya aludida Directiva 92/85/CEE, que tuvo lugar mediante el art. 26 LPRL, donde se establece que “las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a

permiso suele oscilar entre tres y cinco días, motivo por el cual cabe entender que su finalidad es la de incluir los 13 días del permiso de paternidad más los 2 por nacimiento de hijo.

¹¹ Art. 32 CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos 2014-2016 (BOE núm. 136, 5 junio 2014).

¹² Art. 28 CC estatal para el sector de agencias de viajes 2012-2014 (BOE núm. 201, 22 agosto 2013).

¹³ Art. 22 CC de empresas de centros de jardinería 2012-2015 (BOE núm. 228, 23 septiembre 2013).

¹⁴ Art. 33 CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida 2014-2015 (BOE núm.112, 8 mayo 2014); art. 20 CC para las industrias de turrones y mazapanes 2011-2014 (BOE núm. 79, 1 abril 2014) y art. 28 CC estatal de gestorías administrativas 2013-2015 (BOE núm. 47, 24 febrero 2014).

¹⁵ Art. 27 CC estatal de contratistas ferroviarias 2013-2016 (BOE núm. 47, 24 febrero 2014).

remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”. Este mismo permiso se encuentra recogido en el art. 37.3.f) ET a fin de que también puedan acceder a él las trabajadoras sujetas a una relación laboral especial de empleo de hogar, excluidas de la LPRL por su art. 3.4, pero incluidas en el derecho a disfrutar de los permisos del art. 37.1 ET por el art. 9.6 RD 1620/2011, en previsión que ya contemplaba el RD 1424/1985, hoy derogado, pero vigente al dictarse la LPRL.

El problema que se plantea en torno a este permiso es el referente a la titularidad del derecho. Existen ciertas discrepancias sobre la posibilidad de que el padre tenga la posibilidad de disfrutar de este permiso para acompañar a la madre en estas actividades, puesto que el ET no matiza que el derecho sea exclusivo de la mujer, pero el art. 26.2 LPRL sí que limita este permiso a la trabajadora.

Algunos sectores doctrinales han interpretado que “es perfectamente posible y hasta recomendable la presencia del padre en las sesiones de preparación al parto”¹⁶ y “en el acompañamiento de la embarazada a sus reconocimientos médicos”¹⁷. Ello contribuiría, sin duda, como otros tantos derechos, a una mayor conciencia social sobre la responsabilidad compartida de ambos progenitores en la maternidad/paternidad¹⁸.

En cambio, los pronunciamientos de los Tribunales opinan lo contrario, pues han manifestado que se trata de una actividad reservada a la mujer, en la medida en que solo ella puede culminar mediante el alumbramiento el periodo de gestación¹⁹.

3.1.4.- Para la lactancia del menor

El art. 37.4 ET prevé un permiso en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento para la lactancia (natural o artificial) del menor hasta que éste cumpla nueve meses, para lo cual los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán fraccionar en dos partes; esta duración será incrementada

¹⁶ ARGÜELLES BLANCO, A.R.: *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998, pág. 77.

¹⁷ VALLE MUÑOZ, F.A.: *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares*, Madrid (Colex), 1999, pág. 22.

¹⁸ ARGÜELLES BLANCO A.R.: *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, cit., pág. 78.

¹⁹ STSJ Madrid 17 enero 2005 (AS 2005\636).

proporcionalmente en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Con la reforma del precepto en 2012 se ha desfeminizado el titular del derecho, aunque han subsistido dudas respecto al posible disfrute paterno del derecho cuando la madre no trabaja.

Pese a la opinión de quienes afirmaban que, no trabajando la madre, el hijo recibe la atención y el cuidado imprescindibles por su parte, cumpliéndose, de este modo, con la finalidad perseguida por el precepto sin necesidad de participación paterna²⁰, la jurisprudencia se mostraba contraria a tal interpretación incluso antes de la reforma de 2012, como bien muestran sendos pronunciamientos de 2011: de un lado, la sentencia del Tribunal de Justicia europeo en cuya virtud el “permiso de lactancia” tal y como estaba redactado vulneraba el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres puesto que no permitía acceder a dicho permiso a ambos sexos con los mismos requisitos (a la mujer se le concedía el permiso de lactancia en cualquier caso sin importar la situación del padre, mientras que al hombre solo le era permitido disfrutar del mismo si la madre era también empleada por cuenta ajena)²¹; de otro, la dictada por el Tribunal Constitucional en el caso de un padre funcionario al que se negaba el derecho a acceder al permiso porque la mujer no desempeñaba ningún tipo de actividad y que resolvió dictaminando que el permiso de lactancia debe considerarse como un tiempo de cuidado a favor del hijo y como una medida conciliadora de la vida familiar y laboral, por lo que debe reconocerse al varón el derecho a disfrutar del mismo a pesar de que la mujer no trabaje²².

²⁰ ARENAS VIRUEZ, M.: “La acumulación de las horas de lactancia en un mes de permiso: una opción del trabajador”, *Temas Laborales*, núm. 78, 2005, págs. 205 y 209.

²¹ STJCE de 30 de septiembre de 2011, asunto C-104/09, contra Sesa Start España ETT, SA.

²² STCo 75/2011, de 19 de mayo.

Tras la reforma, aunque parece claro que la discriminación ya no puede encontrar amparo en un texto que reconoce el permiso de lactancia como derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, lo cierto es que muchos han tenido problemas para disfrutarlo porque las empresas se han negado a concedérselo cuando la mujer no trabaja. Ante esta situación, y como no podía ser de otro modo, las sentencias más recientes vuelven a dar la razón a los trabajadores, puesto que el debate no reside en si los progenitores son o no asalariados, sino en que el fin que atiende la actual regulación es el de facilitar al progenitor que trabaje el cuidado del menor, corresponsabilizándose con las cargas familiares y ejerciendo el derecho a la conciliación de su vida familiar con independencia de su condición de trabajador o trabajadora²³.

En cualquier caso, bajo la regulación vigente se contemplan tres modalidades para el disfrute de este derecho: en primer lugar, la ausencia del trabajo durante la jornada diaria, de modo que el trabajador que ha iniciado la actividad en su puesto lo abandona para regresar tras la lactancia; tendrá una hora de duración cuya distribución corresponde al interesado según su conveniencia (generalmente en dos fracciones de media hora). En segundo lugar, la reducción de dicha jornada, en la que se opta por sustituir la hora de ausencia por la posibilidad de mermar aquélla en media hora (aunque algunos convenios lo extienden hasta la hora de duración²⁴), lo que permite incorporarse más tarde al trabajo o abandonarlo antes, sin necesidad de reincorporarse nuevamente²⁵. Por último, la acumulación en jornadas completas (concretada en horas²⁶, días naturales²⁷ o laborables²⁸ o semanas) en los términos previstos bien en convenio colectivo, que determinará la forma, los requisitos y la duración, bien en acuerdo trabajador-empresario.

²³ SJS núm. 19 de Barcelona 21 enero 2013 (Sentencia 50/2013), SJ Cont.-advo. núm. 1 de Guadalajara de 14 de noviembre de 2014.

²⁴ Art. 22 CC sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías 2012 (BOE núm. 189, 8 agosto 2012) o art. 30 CC estatal de gestorías administrativas 2013-2015 (BOE núm. 47, 24 febrero 2014).

²⁵ GARCÍA TESTAL, E y LÓPEZ BALAGUER, M.: *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2012, pág. 99.

²⁶ 110 horas en el art. 56 CC profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea 2011-2013 (BOE núm. 58, 9 marzo 2011).

²⁷ 20 días naturales en el art. 41 CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías 2012-2016 (BOE núm. 239, 2 octubre 2014).

²⁸ 23 días laborables en el art. 27 CC de empresas de centros de jardinería 2012-2015 (BOE núm. 228, 23 septiembre 2013).

El art. 37.6 ET establece que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

3.1.5.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

El art. 37.4 *bis* ET concede un permiso para los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. La finalidad del permiso es favorecer una atención más intensa del neonato, tomando en consideración las especiales atenciones que requieren cuando permanecen hospitalizados.

Habitualmente este permiso suele ser disfrutado por el padre, puesto que la madre se encontrará en situación de baja por maternidad durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

Existen dos opciones para el disfrute del permiso: la ausencia del puesto de trabajo o la reducción de jornada. La ausencia del puesto establece un periodo máximo de una hora, donde el progenitor deberá abandonar su puesto antes de ausentarse y reincorporarse inmediatamente al finalizar, aunque cabe la posibilidad de que, previo acuerdo con el empresario, se pueda disfrutar al inicio o al final de la jornada. La otra opción es la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la consiguiente disminución proporcional del salario.

En algunos casos este tipo de permisos están regulados en la negociación colectiva, habilitada para mejorar lo establecido en el ET. Sirva como ejemplo el incremento de la ausencia hasta dos horas²⁹.

²⁹ Art. 48 CC para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional 2013-2018 (BOE núm. 306, 23 diciembre 2013).

No se establece hasta cuándo podrá disfrutar de este permiso, por lo que se extenderá mientras el menor permanezca hospitalizado.

En este supuesto se vuelve a hacer referencia al art. 37.6 ET, donde se otorga al titular del derecho la capacidad de fijar, en los términos expuestos en el apartado anterior, la concreción horaria y de la reducción de jornada que mejor se adapte a su situación.

3.2.- Reducción de jornada por guarda legal

A las reducciones de jornada como alternativa a la ausencia ya vistas, el art. 37.5 ET añade la posibilidad de reducir entre un octavo y la mitad de la jornada de trabajo (y proporcionalmente el salario) a quienes se encuentren al cuidado directo de un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida. También cabe la posibilidad de que sea para el cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre que no desempeñe una actividad retribuida.

El mismo precepto reconoce el derecho del progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave (según lo establecido en RD 1148/2011, de 29 de julio), que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Estas reducciones constituyen un derecho individual de los trabajadores, por lo que pueden disfrutarlo simultáneamente varios trabajadores por el mismo sujeto causante. Ahora bien, en el caso de que trabajen en una misma empresa, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo alegando razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

De acuerdo con el art. 37.6 ET, serán los titulares del derecho quienes concretarán el horario y determinarán el periodo de disfrute de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria³⁰.

3.3.- Flexibilización de la jornada

Entre las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 destaca la opción incluida en el art. 34.8 ET, que, tras su modificación por la Ley 3/2012, reconoce al trabajador el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

En un momento posterior del trabajo se ofrecerán algunas muestras convencionales donde se actualiza esta posibilidad, cuyo objetivo es permitir al trabajador la reordenación de su tiempo de trabajo para la atención de las responsabilidades familiares o personales, lo que hace que éste sea un derecho a ejercitar cuando lo que se pretende no es reducir la jornada, sino únicamente modificarla³¹.

3.4.- Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo, regulada en el art. 45.1 ET, implica el cese temporal de la ejecución de las prestaciones principales objeto de dicho contrato: trabajar y retribuir. Entre las causas que recoge este artículo, afectan al tema objeto de análisis las siguientes: maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. Estas situaciones son objeto de desarrollo fundamentalmente en el art. 48.4-5 ET, dentro de la suspensión con derecho a reserva de puesto, y en el art. 48 *bis*, relativo a la suspensión por paternidad. A ello se añaden las previsiones de Seguridad Social incorporadas a los

³⁰ Sobre esta cuestión, de máxima importancia la STCo 3/2007, de 15 enero.

³¹ GARCÍA TESTAL, E y LÓPEZ BALAGUER, M.: *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, cit., pág. 89.

arts. 133 *bis* y siguientes del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, desarrollado en este punto por RD 295/2009, de 6 de marzo. En fin, en todas las situaciones citadas resulta de aplicación no solo el derecho a reserva de puesto, sino también la previsión incorporada al art. 48.4 ET, de conformidad con la cual, “los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato”.

3.4.1.- Maternidad, adopción o acogimiento

El art. 45.1.d) ET reconoce como causa de suspensión del contrato de trabajo la maternidad, sea ésta biológica o por adopción o acogimiento. Con carácter general, el art. 48.8 ET concede en el supuesto de parto un periodo de suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas de duración, que serán ampliables en dos semanas más para los casos de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo o por nacimiento de hijo discapacitado. El descanso por maternidad es un derecho que se reconoce a la madre, pudiendo ésta compartirlo con el padre del hijo³², pues, salvo el descanso correspondiente a las seis semanas inmediatamente posteriores al parto que es obligatorio para la recuperación de la mujer, el resto de semanas de suspensión pueden ser disfrutadas tanto por la madre como por el padre.

Esta posibilidad de trasladar al otro progenitor parte de la duración del permiso exige algunos requisitos: uno es la necesidad de que ambos progenitores trabajen, el otro es que la madre al inicio del periodo de descanso manifieste su deseo en favor de tal cesión parcial. El disfrute del tiempo “cedido” deberá ser ininterrumpido y podrá ser simultáneo con el descanso de la madre o sucesivo al mismo³³.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

³² LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “La suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica”, *Anales de Derecho*, núm. 18, 2000, pág. 121.

³³ Sobre esta cuestión, por todas, GARCÍA TESTAL, E y LÓPEZ BALAGUER, M.: *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, cit., pág. 29.

En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso, o de la parte que reste del periodo que hubiera disfrutado la madre. Y no se descontará de esta duración las semanas que hubiera podido disfrutar la madre con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo se establecen dos posibles situaciones. Una es la del fallecimiento del hijo o interrupción del embarazo con posterioridad a los ciento ochenta días de su comienzo, en cuyo caso el periodo de suspensión no se verá reducido y se tendrá derecho a las dieciséis semanas originarias, salvo que, por voluntad de la madre, y tras las seis semanas de descanso obligatorio, solicitara la reincorporación al puesto de trabajo; en este caso, quedará sin efecto la opción en favor del otro progenitor (art. 8.4 RD 295/2009). La otra posible situación es la interrupción del embarazo en los ciento ochenta primeros días de gestación, supuesto que no daría acceso a la suspensión por maternidad, sino que quedaría derivada, en su caso, hacia la protección por incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato debiera permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, salvando de dicho cómputo las seis semanas obligatorias para la madre de descanso tras el parto.

Para las hipótesis de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle, en remisión que debe entenderse efectuada al RD 295/2009.

También se podrá solicitar la suspensión por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, en cuyo caso es preciso que su duración no sea inferior a un año y que se refiera a menores de seis años o a menores de edad mayores de seis años en los que concurra alguna de las circunstancias siguientes: ser discapacitado o, tener especiales dificultades de inserción sociofamiliar por sus circunstancias y experiencias personales o por proceder del extranjero.

Esta suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo; a ello procede añadir dos más en caso de discapacidad del adoptado o acogido. Producirá efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Cuando sea necesario realizar un desplazamiento por parte de los progenitores hasta el país de origen del menor adoptado o acogido, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de que se produzca la resolución.

En fin, la suspensión puede disfrutarse (tanto en la maternidad biológica como en la adopción o acogimiento) en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las empresas y los trabajadores afectados en los términos contemplados en el RD 295/2009.

3.4.2.- Paternidad

Esta causa suspensiva constituye una de las grandes novedades en materia de conciliación operada en 2007 por la Ley de Igualdad y debe valorarse positivamente en desde el momento en que se fomenta un reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres más equilibrado.

La suspensión del contrato por paternidad se encuentra regulada en el art. 48 *bis* ET y se actualiza en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento. Se trata de un derecho individual de disfrute intransferible, pues sólo uno de los progenitores, el padre, podrá hacer uso del mismo al ser titular exclusivo. Además esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad mencionados anteriormente³⁴.

La suspensión tendrá una duración de trece días ininterrumpidos, que serán ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Además, cumpliendo con lo establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, se amplía la suspensión por paternidad a veinte días ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nacimiento,

³⁴ LOUSADA AROCHENA, J.F.: *Permiso de paternidad y conciliación masculina*, Albacete (Bomarzo), 2008, pág. 22.

adopción o acogimiento del nuevo miembro o cuando en la familia haya una persona con discapacidad; esta duración se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Cabe destacar que la suspensión de trece días por paternidad ha sido objeto de modificación en los últimos años, pretendiendo ampliar su duración hasta las cuatro semanas ininterrumpidas. Esta propuesta fue aprobada por la Ley 9/2009, de 6 de octubre, sin que tuviera una efectividad inmediata, ya que desde entonces distintas disposiciones han venido retrasando su entrada en vigor hasta la actualidad. En este momento, la disposición final décima de la Ley 36/ 2014, de 26 de diciembre, establece el 1 de enero de 2016 como fecha inicial para su cumplimiento.

3.4.3.- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia

El art. 45.1.d) ET considera motivos de suspensión del contrato de trabajo el riesgo durante el embarazo y el riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses, supuestos cuya regulación debe buscarse en los arts. 48.5 ET y 26 LPRL.

El objetivo de esta medida es garantizar la protección de la mujer embarazada o en periodo de lactancia que pueda ver dañada su salud, así como la del feto o el lactante, como consecuencia de las condiciones de trabajo que rodean a la trabajadora o del tipo de trabajo que desarrolla.

Una vez conocida la posibilidad del riesgo para el embarazo, se deberá poner en marcha lo regulado en la LPRL, que contempla la adaptación de las condiciones de trabajo (incluida en su caso la prohibición del trabajo nocturno o a turnos) o el cambio de puesto o de trabajo (movilidad funcional) durante el tiempo necesario, siempre y cuando las nuevas condiciones o el nuevo puesto sean compatibles con su estado, de manera que se evite la exposición al riesgo. Si todo ello no fuera suficiente (o no fuera posible) se cumplirá con lo establecido tanto en el ET como en la LPRL y tendrá lugar la suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto en los términos establecidos en la LPRL y el RD 295/2009. La interrupción de la actividad constituye, por tanto, una medida última y excepcional que se pondrá en práctica siempre y cuando las anteriores

no hayan surtido efecto³⁵. Finalizará en el momento en que hayan desaparecido los riesgos, cuando se puedan adoptar las modificaciones, cuando se pueda proporcionar un puesto de trabajo compatible o cuando se inicie la suspensión del contrato por maternidad.

La suspensión por riesgo durante la lactancia natural, por su parte, encuentra su razón de ser en los supuestos en que, imposible o insuficiente la adaptación de condiciones de trabajo y, por tanto, debiendo la trabajadora cambiar de puesto por la existencia de determinados riesgos que puedan influir negativamente en su salud o en la de su hijo, dicho cambio no resulta objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados³⁶.

Para acceder a la suspensión por riesgo durante la lactancia se seguirá el mismo procedimiento que en el caso de riesgo durante el embarazo, realizando las actuaciones recogidas en el art. 26 LPRL. En este caso la suspensión se extinguirá en el momento en que la madre finalice la lactancia, cuando el menor cumpla nueve meses o cuando se reincorpore a su puesto de trabajo por cesar las causas de incompatibilidad o a un puesto distinto compatible con su estado de lactancia.

3.5.- Excedencias

El art. 46.3 ET regula la excedencia para el cuidado de hijos naturales o adoptivos (pero también en caso de acogimiento permanente o preadoptivo) o para el cuidado de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad siempre que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no realicen actividad retribuida.

3.5.1.- Excedencia por cuidado de hijos

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado del menor. En los casos de parto natural el marco temporal durante el que se puede disfrutar se extiende desde el momento del parto hasta que el menor cumple los tres años; de tratarse de filiación adoptiva o

³⁵ BELTRÁN DE HEREDIA RUIS, I.: “Riesgo específico y suspensión y subsidio por riesgo durante la lactancia”, *Temas Laborales*, núm. 116, 2012, pág. 158.

³⁶ ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. y PLAZA ANGULO, J.J.: “Sobre el reconocimiento del derecho a la protección por riesgo durante la lactancia natural”, *Temas Laborales*, núm. 111, 2011, pág. 200.

acogimiento, el cómputo de los tres años se inicia desde la resolución judicial o administrativa y el menor puede ser adoptado o acogido aun teniendo más edad³⁷. Ello no implica, empero, la necesidad de pedir la excedencia inmediatamente después del hecho causante, pudiendo iniciarla en cualquier momento posterior al nacimiento del hijo o a la fecha de la resolución administrativa o judicial de adopción o acogimiento, si bien, en tal caso, su período de disfrute se verá reducido³⁸.

En cuanto a la posibilidad de compaginar la excedencia con la realización de otra actividad retribuida, la doctrina ha entendido que la prohibición de realizar cualquier actividad lucrativa durante el tiempo de la excedencia se aplica sólo cuando exista expresa prohibición en convenio o contrato o cuando la prestación de trabajo remunerado suponga competencia desleal contraria al deber de buena fe contractual³⁹, pudiendo, por tanto, realizar otro trabajo que deje al trabajador más tiempo libre o le cree menos estrés que el que desempeñaba antes⁴⁰.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y aquél tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si es de categoría especial⁴¹.

La excedencia contemplada por estas causas, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un permiso individual de los trabajadores, por lo que el

³⁷ STSJ Aragón 14 octubre 2009 (AS 2010/959).

³⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade de A Coruña*, núm. 11, 2007, pág. 865.

³⁹ STSJ Madrid 21 enero 2003 (AS 2003/1757).

⁴⁰ RODRÍGUEZ COPE, M.L.: *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (CES), 2004, pág. 181.

⁴¹ LOUSADA ARONCHEA, J.F.: “El reingreso tras la excedencia para el cuidado de hijos o familiares”, *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 18, 2006, pág. 43.

derecho podrá ser ejercitado tanto por la madre como por el padre. No obstante, si dos trabajadores de la misma empresa solicitasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo.

3.5.2.- Excedencia por cuidado de familiares

El mismo artículo recoge otro supuesto que da derecho a los trabajadores a la excedencia, en este caso para el cuidado de algún familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso se limita la duración máxima a dos años, pudiendo ser ampliada por convenio.

Este tipo de excedencia laboral hace posible, pues, que los trabajadores con responsabilidades parentales se dediquen al cuidado de aquellos familiares más próximos durante cierto período de tiempo sin que su decisión suponga la terminación de sus contratos de trabajo o su exclusión del mercado laboral⁴².

Con independencia de la causa que motive la situación de excedencia, cabe destacar que los pronunciamientos de los Tribunales han manifestado la posibilidad de compaginar la situación de excedencia con la prestación de servicios en otra empresa⁴³. Si bien, para evitar que el trabajador incurra en la transgresión de la buena fe contractual cuando pasa a prestar servicios para otra empresa, se exigen ciertos requisitos para permitir ese nuevo trabajo, concretamente la mejor conciliación de la vida laboral y familiar en éste que en el puesto en el que se solicita la excedencia⁴⁴.

El régimen jurídico aplicable es, con las salvedades puestas de manifiesto, idéntico al permiso en caso de cuidado de hijos, por lo que procede efectuar la oportuna remisión.

4.- OTRAS ACTUACIONES DE CONCILIACIÓN PREVISTAS EN CONVENIO

Cada vez más, la negociación colectiva supone un instrumento decisivo en el desarrollo de las relaciones laborales y de la vida laboral de los trabajadores.

⁴² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social”, cit., pág. 859.

⁴³ STSJ Cataluña 22 marzo 2007 (AS 2007/2283).

⁴⁴ GARCÍA TESTAL, E y LÓPEZ BALAGUER, M.: *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, cit., pág. 155.

Aunque existen otros marcos de negociación, el más importante es el convenio colectivo estatutario sectorial, que es la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en los distintos ámbitos productivos. Y conscientes de su capacidad, los interlocutores han tratado de mejorar algunas de las previsiones reguladas en la legislación.

A continuación se recogen otras actuaciones previstas en los convenios estatales que tienen como objetivo mejorar los derechos de conciliación familiar y laboral:

1) Permisos para la asistencia médica.- Por convenio se podrá conceder a los trabajadores un permiso para acudir a las visitas médicas cuando éstas tengan lugar en horario de trabajo. Este permiso podrá ser para el propio trabajador o se podrá ampliar para que el trabajador acompañe a hijos⁴⁵ o familiares⁴⁶. Estos permisos se podrán ver limitados a una cantidad concreta de horas⁴⁷ o de días o, por el contrario, no existir ningún tope máximo⁴⁸. Otra licencia que se plantea es la de un permiso a los trabajadores para acompañar a su pareja a reconocimientos médicos en caso de embarazo⁴⁹.

2) Permisos especiales para el cuidado de menores con discapacidad.- Algunos convenios son conscientes de las exigencias que supone tener un hijo con discapacidad física, psíquica o sensorial, por lo que pretenden ayudar a las familias mediante medidas que permitan flexibilizar los horarios de trabajo y adaptarlos a las necesidades de los hijos, así como conciliar con los horarios de los centros especiales a los que puedan

⁴⁵ Art. 28 CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios 2014-21015 (BOE núm. 239, 2 octubre 2014).

⁴⁶ Arts. 37 CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías 2012-2016 (BOE núm. 239, 2 octubre 2014) y 14 CC para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales 2014 (BOE núm. 203, 21 agosto 2014).

⁴⁷ Catorce horas anuales en el art. 23 CC estatal para las industrias de elaboración del arroz 2014-2016 (BOE núm. 29, 3 febrero 2015); tres horas en el art. 46 CC estatal de las empresas de seguridad 2015 (BOE núm. 10, 12 enero 2015); en fin, cuatro horas diarias en el art. 35 CC de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales 2014-2015 (BOE núm. 312, 26 diciembre 2014).

⁴⁸ Arts. 25 CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios 2014-2017 (BOE núm. 77, 31 marzo 2015); 37 CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías 2012-2016 (BOE núm. 239, 2 octubre 2014) o 43 CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas 2014-2016 (BOE núm. 201, 19 agosto 2014).

⁴⁹ Art. 16 CC para la industria de granjas avícolas y otros animales 2011-2013 (BOE núm. 307, 22 diciembre 2012).

acudir o asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial donde reciba tratamiento⁵⁰.

3) Ausencia para la realización de determinados trámites.- Se podrá disponer de un permiso para acudir a la realización de trámites de carácter familiar, como puedan ser los relativos al proceso de adopción o acogimiento. Estos permisos podrán ser retribuidos⁵¹ o no⁵².

4) Licencias para la asistencia a acontecimientos o celebraciones familiares.- Algunos convenios amplían los permisos para acudir a acontecimientos o celebraciones familiares más allá de los regulados en el ET y extienden esta licencia a festividades como bodas, bautizos o comuniones de familiares de diversos grados de consanguinidad o afinidad⁵³.

5) Elección de la jornada de trabajo.- Como medida de conciliación para adaptar la vida personal y/o familiar y de fomento de la corresponsabilidad en la atención de hijos y/o familiares, existen convenios que contemplan la posibilidad de adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo a las necesidades de los trabajadores, llevando a efecto lo dispuesto por el art. 34.8 ET.

Algunas de las alternativas que plantean son la posibilidad de que cualquier persona que trabaje con jornada partida pueda solicitar trabajar en régimen de jornada intensiva⁵⁴, la

⁵⁰ Flexibilidad horaria de dos horas: arts. 41 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria 2013-2014 (BOE núm. 116, 13 mayo 2014) o 48 CC para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional 2013-2018 (BOE núm. 306, 23 diciembre 2013).

⁵¹ Dos días al año, art. 37 CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías 2012-2016 (BOE núm. 239, 2 octubre 2014); tres días al año, art. 24 CC del sector del autotaxi 2014-2016 (BOE núm. 68, 20 marzo 2014).

⁵² Se concederá una licencia no retribuida por un permiso que tendrá una duración de entre quince días o sesenta (si se trata de cuestiones internacionales): arts. 36 CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales 2014-2016 (BOE núm. 136, 5 junio 2014) y 44 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección 2014 (BOE núm. 126, 24 mayo 2014). Permiso de hasta dos meses de duración donde se percibirá únicamente las retribuciones básicas: art. 48 CC para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional 2013-2018 (BOE núm. 306, 23 diciembre 2013).

⁵³ Arts. 46 CC estatal de las empresas de seguridad 2015 (BOE núm. 10, 12 enero 2015), 27 CC estatal de contratas ferroviarias 2013-2016 (BOE núm. 47, 24 febrero 2014) o 63 CC general de la industria salinera 2014-2016 (BOE núm. 303, 16 diciembre 2014).

⁵⁴ Posibilidad de jornada intensiva para personas con hijos menores de ocho años, minusvalía, enfermedad grave (propia o cónyuge o pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) o cuidado de personas dependientes y que tengan una antigüedad de al menos tres años en la empresa: art. 47 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria 2013-2014 (BOE núm. 116, 13 mayo 2014).

fijación de criterios que permitan establecer una preferencia en la elección de jornada o turno de trabajo⁵⁵, o la imposición, salvo determinadas circunstancias, de la libranza de al menos, un fin de semana al mes⁵⁶.

6) Preferencia en la elección de vacaciones.- Algunos convenios permiten que aquellos trabajadores que tengan cargas familiares disfruten de una preferencia en la elección de los periodos de vacaciones haciendo que éstas coincidan con las escolares⁵⁷.

7) Permiso por enfermedad grave de larga duración de familiares.- En los casos de enfermedad grave de hijos menores o familiares que requieran especiales y continuas atenciones, las empresas podrán permitir la ausencia al puesto de trabajo por un determinado periodo de tiempo para atender estas circunstancias⁵⁸.

8) Ayudas económicas.- Además de la concesión de permisos o licencias como medidas para facilitar la conciliación, numerosos convenios recogen prestaciones económicas que favorezcan y ayuden a hacer frente a los gastos familiares derivados del cuidado de hijos menores o de familiares discapacitados. Estas ayudas económicas pueden consistir en ayudas por hijos en edad escolar⁵⁹, ayudas para guardería⁶⁰, descuentos en compras o

⁵⁵ Arts. 33 CC de cadenas de tiendas de conveniencia 2013-2015 (BOE núm. 271, 12 noviembre 2013) y 49 CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio 2012-2014 (BOE núm. 228, 23 septiembre 2013).

⁵⁶ Art. 41 CC estatal de las empresas de seguridad 2015, (BOE núm. 10, 12 enero 2015).

⁵⁷ Arts. 34 CC de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales 2014-2015 (BOE núm. 312, 26 diciembre 2014); 31 CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios 2014-2015 (BOE núm. 239, 2 octubre 2014) o 30 CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas 2014-2016 (BOE núm. 136, 5 junio 2014).

⁵⁸ Duración mínima de un mes y máxima de tres meses: art. 23 CC de empresas de centros de jardinería 2012-2015 (BOE núm. 228, 23 septiembre 2013).

⁵⁹ Arts. 23 CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas 2014-2016 (BOE núm. 136, 5 junio 2014) y 18 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección 2014 (BOE núm. 126, 24 mayo 2014).

⁶⁰ Arts. 26 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria 2013-2014 (BOE núm. 116, 13 mayo 2014), 34 CC marco para los establecimientos financieros de crédito 2013 (BOE núm. 244, 11 octubre 2013) o 43 CC estatal de empresas de trabajo temporal 2006-20190 (BOE núm. 34, 8 febrero 2008).

proporción de los productos que se elaboren en la empresa⁶¹, prestaciones económicas por hijos discapacitados⁶², etc.

Además de todas estas actuaciones, existen otras muchas que no se encuentran recogidas en los convenios colectivos estatales pero que sí están recogidas en los convenios propios de cada empresa y que se podrían hacer extensibles a otros ámbitos para permitir su disfrute al máximo posible de trabajadores.

Entre otras actuaciones relacionadas con la familia, gran parte de ellas en conexión con la conciliación, destacan la posibilidad de conceder a los trabajadores coches de empresa y transportes escolares, reserva de plazas en escuelas infantiles cercanas al centro de trabajo, posibilidad de ubicar al personal en los centro de trabajo más próximos al domicilio familiar, ayudas económicas varias, ofrecimiento a los padres de actividades para los días laborables sin colegio, subvenciones de campamentos de verano o de vacaciones y estancias lingüísticas para los hijos, etc.⁶³.

5.- PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Recapitulando algunos extremos ya puestos de manifiesto, procede recordar como en España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han puesto en funcionamiento distintas disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades. La presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, ponen de manifiesto importantes avances sociales. No obstante, aún quedan muchos ámbitos donde la falta de igualdad se sigue manifestando con toda su crudeza: las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en los sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en puestos de

⁶¹ Arts. 43 CC de cadenas de tiendas de conveniencia 2013-2015 (BOE núm. 271, 12 noviembre 2013); 45 CC estatal de grandes almacenes 2013-2016 (BOE núm. 96, 22 abril 2013) y 41 CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos 2011-2014 (BOE núm. 244, 10 octubre 2012).

⁶² Arts. 38 CC para la industria azucarera 2013-2014 (BOE núm. 247, 15 octubre 2013); 45 CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos 2011-2014 (BOE núm. 244, 10 octubre 2012) o 60 CC estatal de las empresas de seguridad 2015 (BOE núm. 10, 12 enero 2015).

⁶³ AGRA VIFORCOS, B.: “Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Posibilidades convencionales”, en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R. y AGRA VIFORCOS, B.: *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*, Valladolid (CESCyL), 2007, pág. 964.

responsabilidad; por otra parte, persisten disparidades en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar que dificultan sus posibilidades de conciliar la vida personal, laboral y familiar, lo que las sitúa en desventaja a la hora de desarrollar su opción de carrera profesional⁶⁴.

La necesidad de poner solución a este problema ha hecho que, desde diversas instituciones, se hayan propuesto medidas que traten de poner fin a esta situación. En este sentido, la legislación, conforme ya se indicó, tiene muy clara la conexión existente entre las medidas de conciliación y la lucha contra la discriminación de la mujer en el trabajo, algo que resulta especialmente evidente en la LO 3/2007 o Ley de Igualdad.

El art. 45 de esta norma establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. Además, la ley obliga a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación, obligación que también surgirá cuando así figure en el convenio colectivo aplicable o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias (tras haber incurrido en infracciones administrativas de naturaleza discriminatoria) por la elaboración y aplicación de dicho plan; para el resto de empresas la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores⁶⁵.

⁶⁴ *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014/2016*: <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh14/social/Documents/PEIO2014-2016%20%28PLAN%20IGUALDAD%20OPORTUNIDADES%29.pdf> (17-6-2015).

⁶⁵ Sobre estos planes de igualdad se ha vertido mucha literatura jurídica, sirvan como muestra las obras de FABREGAT MONFORT, G.: *La negociación colectiva de los Planes de Igualdad*, Albacete (Bomarzo), 2007; GOGOY VÁZQUEZ, M^a.O.: *Las medidas de fomento y los planes de igualdad en el ámbito laboral y empresarial*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2009; CABEZA PEREIRO, J.: “La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los planes de igualdad y la negociación colectiva”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 21, 2007, págs. 35-46; SERRANO GARCÍA, J.M.: *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete (Bomarzo), 2007 o MENÉNDEZ CALVO, R.: “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, núm. 4, 2011, págs. 167-197.

El art. 46 define los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución; también han de establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para el logro de estos objetivos podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En consecuencia, y confirmando lo apuntado al comienzo del trabajo, la conciliación se configura como elemento indisolublemente unido a la lucha contra la discriminación femenina.

La elaboración de los planes de igualdad consta esencialmente de las siguientes fases⁶⁶:

- 1) Compromiso de la organización: la dirección se comprometerá a integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico, lo que implica incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y facilitar los recursos necesarios para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
- 2) Comité o Comisión Permanente de Igualdad: se creará un equipo de trabajo que estará formado por miembros de la empresa y representantes de los trabajadores. Se encargarán de actividades relacionadas con la información y sensibilización de la plantilla, el apoyo y/o realización del diagnóstico y el plan de igualdad y su seguimiento y evaluación.
- 3) Diagnóstico: refleja las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la empresa y permite fijar los objetivos concretos, las actividades a desarrollar y la temporalización que permita conseguir el objetivo genérico de no discriminación por motivos de género. Tras analizar los datos obtenidos se establecerán unas conclusiones

⁶⁶ *Manual para la elaborar un Plan de Igualdad en la empresa:* http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf (28-05-2015).

generales y las posibles áreas de mejora con el fin de corregir las desigualdades detectadas.

4) Programación: a partir de la información obtenida con el diagnóstico y las propuestas realizadas se procederá a la elaboración del plan de igualdad. Los planes podrán hacer referencia a cuestiones como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, etc. También se deberán señalar aspectos como la planificación o duración del programa, los objetivos que se pretende conseguir, las acciones que se van a realizar para lograr los propósitos, las personas a quien está destinado, los recursos que se van a asignar y los criterios a aplicar para la evaluación de los resultados.

5) Implantación: será la fase más larga y consiste en la realización y ejecución de las acciones previstas en el plan de igualdad.

6) Evaluación: la evaluación tendrá por objetivo conocer el grado de cumplimiento de las acciones del plan, comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha, analizar el desarrollo del proceso, decidir sobre la continuidad de algunas acciones (si es necesario más tiempo para corregir determinadas desigualdades) o identificar nuevas desigualdades o cuestiones que se deban solucionar. Todo ello con el fin de fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en las empresas.

En fin, para concluir procede recordar que la implantación de los planes de igualdad puede reportar a las empresas una serie de beneficios, entre los que merecen ser destacadas las dos siguientes:

Por un lado, la eliminación o reducción de costes generados por la discriminación, derivados de un mal aprovechamiento de los recursos humanos disponibles en las empresas. Es importante lograr un ambiente de trabajo agradable a través de las mejoras salariales producidas por la eliminación o disminución de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres y las mayores posibilidades de conciliación entre la vida laboral y familiar, pues todo ello supondrá una disminución del absentismo laboral y una mejora de la productividad y de la calidad del servicio prestado como consecuencia de la satisfacción e identificación con los objetivos de la empresa.

Por el otro, los beneficios derivados del incremento y gestión de la diversidad, teniendo en cuenta que los tipos de diversidad en organizaciones se pueden clasificar en varias

categorías; a saber, diversidad por género, étnica/cultural, diversidad de edad/antigüedad y educativa/funcional. Una composición equilibrada de hombres y mujeres en las empresas contribuirá de forma significativa a los beneficios que implica el aporte de diversidad. Y estos beneficios se extenderán a distintos ámbitos de la empresa, como mayor capacidad para seleccionar y retener personas con talento, mejor adaptación al mercado de la oferta de productos y servicios, desarrollo de la creatividad y la innovación, favorecimiento de la flexibilidad de la organización o mejora de la imagen de la empresa frente a los clientes y la sociedad⁶⁷.

Como incentivo para la aplicación de estos planes, desde el Ministerio de Igualdad se ha creado el distintivo “Igualdad en la empresa”, previsto en la LO 3/2007 para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa⁶⁸.

Mediante el RD 1615/2009 se pretende poner en marcha un reconocimiento a la excelencia y a las buenas prácticas acreditadas en materia de igualdad de oportunidades por parte de las empresas que ejerzan su actividad en territorio español. Por ello, serán merecedoras del distintivo sólo las que destaquen de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación e implantación de planes y políticas de igualdad de oportunidades⁶⁹.

Para poder acceder a la obtención de este distintivo se la exigirá ser una empresa española inscrita en la Seguridad Social formalmente, así como estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y no haber sido sancionada con carácter firme, en los tres años anteriores a la solicitud, por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación o por infracción muy grave en materia social⁷⁰.

⁶⁷ SANTA CRUZ AYO, I.: “Beneficios y costes de los planes de igualdad”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Igualdad*, núm. extra 2, 2007, pág. 283.

⁶⁸ MELERO BOLAÑOS, R. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos”, *Temas Laborales*, núm. 110, 2011, pág. 129.

⁶⁹ MENÉNDEZ CALVO, R.: “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, cit., pág. 171.

⁷⁰ CASTELLANO BURGUILLO, E.: “El distintivo de ‘igualdad en la empresa’: a medio camino entre la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de la norma legal”, *Temas Laborales*, núm. 104, 2010, pág. 125.

Además de estos, se establecen otros requerimientos como son la claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, la adecuación de las políticas de igualdad al objetivo de hacer frente a las discriminaciones en el conjunto de la empresa de forma integral, la proporcionalidad y razonabilidad de las medidas atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos, la participación de los representantes del personal, si los hubiere, y de la plantilla en su conjunto, tanto en el diagnóstico, como en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, el compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva, la aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, la aplicación de sistemas y criterios de clasificación profesional y de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación, el establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o el establecimiento de otras medidas con la misma finalidad, etc.⁷¹.

La obtención de este distintivo permitirá a la empresa disfrutar de subvenciones públicas de forma preferente en los Planes estratégicos de subvenciones que adopten las Administraciones Públicas, preferencia también en las obtenciones de contratos públicos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos o, en fin, derecho a recibir publicidad y difusión institucional adicional por parte del Ministerio de Igualdad⁷².

La concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad tendrá una vigencia inicial de tres años desde la publicación de su concesión en el BOE, aunque antes de expirar este plazo la empresa distinguida podrá solicitar la prórroga de la concesión del distintivo. Cada prórroga tendrá una duración de otros tres años y estará sujeta al mismo procedimiento, requisitos y obligaciones establecidos para la concesión inicial⁷³.

⁷¹ MELERO BOLAÑOS, R. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos”, cit., pág. 135.

⁷² CASTELLANO BURGUILLO, E.: “El distintivo de “igualdad en la empresa”: a medio camino entre la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de la norma legal”, cit., pág. 139

⁷³ MELERO BOLAÑOS, R. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos”, cit., pág. 136.

III.- CONCLUSIONES

PRIMERA.- La necesidad de compatibilizar la vida laboral con la vida familiar y personal tiene su origen en la relativamente reciente incorporación de la mujer al mundo laboral. Esto se debe a que la tradición imponía la norma de que las mujeres eran las encargadas de realizar las tareas domésticas y las relacionadas con el cuidado de los hijos y, en cambio, los hombres eran los que salían del hogar para ganarse la vida.

A pesar de la entrada de la mujer en este nuevo ámbito se sigue aludiendo a la tradición para cargar sobre ella el cuidado que demandan los hijos o familiares y las tareas del hogar. Es por ello que surge un nuevo concepto, denominado “doble jornada”, mediante el cual se alude a como las mujeres deben ser capaces de organizar y distribuir su tiempo para lograr hacer frente a las responsabilidades del trabajo pero sin desatender las labores del hogar, manteniéndose el hombre ajeno en todo momento a este segundo ámbito o, al menos, implicado en menor medida.

SEGUNDA.- A partir de la dificultad de responder satisfactoriamente a las demandas de ambas esferas, comienza a hablarse de medidas de “conciliación”, orientadas a permitir a los trabajadores compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares, y de “corresponsabilidad”, que, dando un paso más, tratan de repartir de forma equilibrada las tareas, buscando la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Con tal objetivo como norte el legislador ha ido incorporando al ordenamiento distintas medidas que originariamente se dirigían a permitir a las trabajadoras conciliar trabajo y familia (por ser ellas las principales afectadas por la doble jornada), pero que con el paso del tiempo han ido adoptando un diseño neutro (salvo en lo vinculado a la maternidad biológica, evidentemente) que incorpora componentes de fomento de la corresponsabilidad.

TERCERA.- Pese a las aspiraciones de avanzar hacia la corresponsabilidad, lo cierto es que las estadísticas demuestran que la mayoría de los permisos son disfrutados por ellas, pues, en la práctica, la órbita doméstica continúa socialmente adjudicada en mayor medida a la mujer.

Esta circunstancia hace que las acciones destinadas a facilitar la conciliación y a fomentar la corresponsabilidad se incardinan en el seno de las políticas antidiscriminatorias, pues la incorporación del varón al ámbito doméstico y la

posibilidad de conciliar éste con el trabajo remunerado librarán a la mujer de uno de los mayores lastres que impiden la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

CUARTA.- Dada esta conexión con las políticas de igualdad, resulta paradójico el indeseable efecto *boomerang* de desincentivo a la contratación de mujeres que se está produciendo a partir de la siguiente premisa: ellas son las que hacen uso de unos derechos que para la empresa implican un coste.

De este modo, el desconocimiento de lo que realmente implica la conciliación hace que no se interprete correctamente y genera confusiones. Algunas empresas consideran que la flexibilidad en el trabajo supone trabajar menos cuando en realidad se trata de trabajar distinto, haciendo compatibles distintos ámbitos de la vida de los trabajadores. Otras justifican su pasividad en que tradicionalmente han sido las mujeres quienes se han compatibilizado el trabajo con el cuidado de familiares, apartando de esta responsabilidad a los hombres. La mayoría consideran que estas medidas suponen un coste innecesario y demasiado elevado del que no se van a obtener beneficios a cambio.

QUINTA.- Frente a tal realidad es inaplazable mostrar a la patronal cómo las medidas de conciliación, además de beneficiar a los trabajadores, repercuten positivamente en la empresa en términos de productividad y resultados económicos. En efecto, resulta esencial transmitir a las empresas que una adecuada política de conciliación en su seno genera beneficios, en tanto se produce un enriquecimiento de la organización al aprovechar todo el potencial y las capacidades de las personas que trabajan en ella, mayor compromiso y rendimiento, disminuyen el estrés y los conflictos y mejora el clima laboral y la satisfacción del personal, logrando una mejora de la competitividad. Además provocará una mejora de la imagen y el prestigio de la empresa, lo que atraerá a nuevos clientes.

SEXTA.- En el plano estrictamente jurídico, resultan innegables los esfuerzos del legislador, plasmados en la existencia de un considerable número de derechos presuntamente destinados a la conciliación y cuyo régimen jurídico a menudo procede de la normativa comunitaria. Para llegar a la vigente situación legal es menester efectuar un recorrido por diversas normas que han ido conformando dicha regulación, entre las que procede destacar el Estatuto de los Trabajadores (1995), pues reúne los principales derechos de los trabajadores en materia de conciliación, guiando al empresario y al trabajador acerca de las medidas a adoptar; la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

(1995), que destaca en su intención de conciliar vida familiar y laboral al incluir el riesgo durante el embarazo y, tras algunas reformas, el riesgo durante la lactancia de hijo menor de nueve meses como causa de suspensión del contrato de trabajo; la Ley para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (1999), que remodela y actualiza el régimen jurídico de gran parte de los derechos previstos al efecto en el Estatuto de los Trabajadores, o, en fin, la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007) cuyo objetivo es la eliminación de actuaciones discriminatorias y la elaboración de políticas basadas en la igualdad y entre cuyas medidas estrella se sitúan los planes de igualdad (en cuyo contenido se insertan medidas de conciliación y corresponsabilidad) y el permiso por paternidad.

Al elenco legal vigente procede añadir la aportación de la negociación colectiva, ámbito idóneo para adaptar la regulación al contexto socioeconómico existente en un momento determinado en cada sector, empresa, etc. En su esencial función, los convenios han procedido a mejorar lo previsto en la ley e incluso han incorporado nuevas medidas y derechos.

SÉPTIMA.- Los esfuerzos del legislador y de los interlocutores sociales no son suficientes para ocultar algunos defectos de la normativa resultante o la existencia de ciertas barreras que limitan su eficacia:

En primer lugar, el riesgo del mentado efecto *boomerang*, pues el diseño progresivamente neutro de los derechos no es suficiente para alterar el reparto de roles subyacente en la sociedad o las falsas creencias fuertemente arraigadas. En íntima conexión con esta cuestión, merece la pena detener la atención singularmente en la suspensión por paternidad, gran novedad surgida en el año 2007 y que lleva desde 2009 esperando a que se produzca su varias veces anunciada ampliación, que primero se pospuso a 2012 y luego se ha ido retrasando año tras año hasta llegar a la actualidad. Semejante situación, presuntamente vinculada a la crisis económica, ofrece una muestra del valor secundario que la cuestión presenta para las instituciones, y ello pese a que este derecho debe considerarse esencial para avanzar en pos de la corresponsabilidad y, en ende, de la igualdad de oportunidades, reduciendo el efecto *boomerang*.

En segundo término, el hecho de que, analizadas muchas de las medidas existentes, al final resulta que, salvo las orientadas a flexibilizar el tiempo o lugar de trabajo, realmente no favorecen la conciliación, pues se basan en el abandono del puesto durante

un tiempo determinado transcurrido el cual el trabajador vuelve a encontrarse con los mismos problemas.

En fin, otra cuestión que no se tiene en cuenta en la regulación son las nuevas estructuras familiares. Mayoritariamente las medidas que se están aplicando están orientadas a familias tradicionales, donde convive una pareja, pero no se consideran otras realidades presentes en la sociedad, señaladamente las familias monoparentales. Para estas familias, la corresponsabilidad es una cuestión ineficaz, puesto que no hay otro miembro con el que compartir tareas o responsabilidades, por lo que es necesaria una mejor adaptación de la conciliación, que permita organizar y distribuir el tiempo en función de las necesidades que se demanden. Por lo tanto, ambas nociones deben de convivir necesariamente.

IV.- FUENTES

1.- BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, B.: “Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Posibilidades convencionales”, en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R. y AGRA VIFORCOS, B.: *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*, Valladolid (CESCyL), 2007.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. y PLAZA ANGULO, J.J.: “Sobre el reconocimiento del derecho a la protección por riesgo durante la lactancia natural”, *Temas Laborales*, núm. 111, 2011.

ARENAS VIRUEZ, M.: “La acumulación de las horas de lactancia en un mes de permiso: una opción del trabajador”, *Temas Laborales*, núm. 78, 2005.

ARGÜELLES BLANCO, A.R.: *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIS, I.: “Riesgo específico y suspensión y subsidio por riesgo durante la lactancia”, *Temas Laborales*, núm. 116, 2012.

CABEZA PEREIRO, J.: “La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los planes de igualdad y la negociación colectiva”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 21, 2007.

CASTELLANO BURGUILLO, E.: “El distintivo de ‘igualdad en la empresa’: a medio camino entre la responsabilidad social empresarial y el cumplimiento de la norma legal”, *Temas Laborales*, núm. 104, 2010.

FABREGAT MONFORT, G.: *La negociación colectiva de los Planes de Igualdad*, Albacete (Bomarzo), 2007.

GARCÍA ARCE, M.C.: *Reducciones de jornada y permisos de trabajo por razones familiares*, Albacete (Bomarzo), 2003.

GARCÍA TESTAL, E y LÓPEZ BALAGUER, M.: *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2012.

GOGOY VÁZQUEZ, M^a.O.: *Las medidas de fomento y los planes de igualdad en el ámbito laboral y empresarial*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2009.

LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “La suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica”, *Anales de Derecho*, núm. 18, 2000.

LOUSADA ARONCHEA, J.F.: “El reingreso tras la excedencia para el cuidado de hijos o familiares”, *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 18, 2006.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: *Permiso de paternidad y conciliación masculina*, Albacete (Bomarzo), 2008.

MAGANTO MATEO, J.J.; ETXEBARRÍA MURGIONADO, J. y PORCEL, A.: “Hacia la corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación”, *Educatio siglo XXI: Revista de la Facultad de Educación*, núm. 28, 1, 2010 (Ejemplar dedicado a: Familia y educación).

MELERO BOLAÑOS, R. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos”, *Temas Laborales*, núm. 110, 2011.

MENÉNDEZ CALVO, R.: “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, núm. 4, 2011.

ORELLANA CANO, A.M.: “Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 37, 2002.

RODRÍGUEZ COPE, M.L.: *La suspensión del contrato de trabajo*, Madrid (CES), 2004.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en Castilla y León”, *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, núm. 7, 2004.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade de A Coruña*, núm. 11, 2007.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R. y AGRA VIFORCOS, B.: *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*, Valladolid (CESCyL), 2007.

SANTA CRUZ AYO, I.: “Beneficios y costes de los planes de igualdad”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Igualdad*, núm. extra 2, 2007.

SERRANO ARGÜESO, M. y EREÑAGA DE JESÚS, N.: “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía”, *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, Vol. 44, núm. 120, 2014.

SERRANO GARCÍA, J.M.: *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, Albacete (Bomarzo), 2007.

VALLE MUÑOZ, F.A.: *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares*, Madrid (Colex), 1999.

2.- WEBGRAFÍA

La Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Empresas, folleto del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Folleto_La_igualdad_entre_mujeres_y_hombres_en_las_empresas.pdf (5-6-2015).

Manual para la elaborar un Plan de Igualdad en la empresa: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empresa.pdf (28-05-2015).

Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, información incorporada a la web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm> (23-3-2015).

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014/2016:
<http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh14/social/Documents/PEIO2014-2016%20%28PLAN%20IGUALDAD%20OPORTUNIDADES%29.pdf> (17-6-2015).

Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015/2017:
<http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Documents/PPT%20PIAF%20MAYO2015%20ok.pdf> (17-6-2015).

Real Academia Española.: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae> (23-3-2015).

3.- CONVENIOS COLECTIVOS

CC estatal de las empresas de seguridad 2015 (BOE núm. 10, 12 enero 2015).

CC estatal para las industrias de elaboración del arroz 2014-2016 (BOE núm. 29, 3 febrero 2015).

CC para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios 2014-2017 (BOE núm. 77, 31 marzo 2015).

CC estatal de contratas ferroviarias 2013-2016 (BOE núm. 47, 24 febrero 2014).

CC del sector del autotaxi 2014-2016 (BOE núm. 68, 20 marzo 2014).

CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria 2013-2014 (BOE núm. 116, 13 mayo 2014).

CC general de trabajo de la industria textil y de la confección 2014 (BOE núm. 126, 24 mayo 2014).

CC estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales 2014-2016 (BOE núm. 136, 5 junio 2014).

CC para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas 2014-2016 (BOE núm. 136, 5 junio 2014).

CC general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas 2014-2016 (BOE núm. 201, 19 agosto 2014).

CC para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales 2014 (BOE núm. 203, 21 agosto 2014).

CC estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías 2012-2016 (BOE núm. 239, 2 octubre 2014).

CC estatal de instalaciones deportivas y gimnasios 2014-21015 (BOE núm. 239, 2 octubre 2014).

CC general de la industria salinera 2014-2016 (BOE núm. 303, 16 diciembre 2014).

CC de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales 2014-2015 (BOE núm. 312, 26 diciembre 2014).

CC estatal de grandes almacenes 2013-2016 (BOE núm. 96, 22 abril 2013).

CC de empresas de centros de jardinería 2012-2015 (BOE núm. 228, 23 septiembre 2013).

CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio 2012-2014 (BOE núm. 228, 23 septiembre 2013).

CC marco para los establecimientos financieros de crédito 2013 (BOE núm. 244, 11 octubre 2013).

CC para la industria azucarera 2013-2014 (BOE núm. 247, 15 octubre 2013).

CC de cadenas de tiendas de conveniencia 2013-2015 (BOE núm. 271, 12 noviembre 2013).

CC para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional 2013-2018 (BOE núm. 306, 23 diciembre 2013).

CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos 2011-2014 (BOE núm. 244, 10 octubre 2012).

CC para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos 2011-2014 (BOE núm. 244, 10 octubre 2012).

CC para la industria de granjas avícolas y otros animales 2011-2013 (BOE núm. 307, 22 diciembre 2012).

CC estatal de empresas de trabajo temporal 2006-20190 (BOE núm. 34, 8 febrero 2008).