



**Curso de Adaptación al
Grado en Relaciones
Laborales y Recursos
Humanos
Universidad de León
Curso 2014/2015**

Derechos laborales de conciliación de la vida familiar y profesional

Labour rights for the reconciliation of professional and family life



**AUTORA: PATRICIA ABADÍA ABIOL
TUTORA: BEATRIZ AGRA VIFORCOS**

ÍNDICE

PRIMERA PARTE: MEMORIA	3
I.- RESUMEN Y <i>ABSTRACT</i>	3
II.- OBJETIVOS.....	4
III.- METODOLOGÍA	6
SEGUNDA PARTE: DERECHOS LABORALES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL	8
I.- INTRODUCCIÓN.....	8
II.- MARCO NORMATIVO	10
1.- NORMATIVA COMUNITARIA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	11
1.1.- Del Tratado de Roma al Tratado de Ámsterdam	11
1.2.- Del Tratado de Ámsterdam hasta la actualidad	12
2.- NORMATIVA NACIONAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	13
2.1.- Preceptos constitucionales	13
2.2.- Evolución del marco legal	14
III.- INSTRUMENTOS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR PREVISTOS EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL	17
1.- PERMISOS	18
1.1.- Por nacimiento o adopción de hijos o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares	19
1.2.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.....	19
1.3.- Por lactancia de un menor de nueve meses.....	20
1.4.- Por nacimiento de hijo prematuro o que necesite hospitalización después del parto	21
2.- REDUCCIÓN DE JORNADA	22
3.- FLEXIBILIDAD HORARIA	24
4.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	26
4.1.- Suspensión del contrato por maternidad biológica	26
4.2.- Suspensión del contrato por adopción o acogimiento.....	29
4.3.- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia	30
4.4.- Suspensión del contrato por paternidad.....	33
5.- EXCEDENCIAS	35
5.1.- Excedencia por cuidado de hijos	36
5.2.- Excedencia por cuidado de familiares	37
TERCERA PARTE: CONCLUSIONES	39
CUARTA PARTE: FUENTES UTILIZADAS	42
I.- BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA	42
II.- WEBGRAFÍA	45

PRIMERA PARTE: MEMORIA

I.- RESUMEN Y ABSTRACT

El Derecho del Trabajo ha buscado diferentes fórmulas que permitan a los trabajadores compatibilizar su vida familiar con su desarrollo profesional, sin que suponga poner en peligro la estabilidad en el empleo.

La cuestión admite una visión desagregada en atención al género, no en vano la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto una de las transformaciones sociales más relevantes e importantes de los últimos años. La transformación del papel de las mujeres en España ha contribuido tanto a la mejora de sus niveles formativos, como al cambio experimentado por la sociedad en lo que se refiere al rol de mujeres y hombres en las tareas del cuidado de los hijos y familiares.

Este trabajo tiene como finalidad tratar de conocer cómo se encuentra la normativa rectora de la conciliación de la vida familiar y profesional en la actualidad, materia en conexión con la igualdad y la no discriminación. Descritos los objetivos y la metodología, ofrece un recorrido y una visión general de la evolución de esta materia, desde la normativa comunitaria hasta la legislación española actual, con un análisis de las leyes más relevantes en conciliación.

Posteriormente, son objeto de desarrollo cada uno de los instrumentos previstos en el ordenamiento laboral español para hacer posible la conciliación en las empresas, incorporando ejemplos de algunas que intentan adoptar medidas para que sus trabajadores concilien. Todo ello permite extraer unas breves conclusiones como colofón a la investigación, que se verá rematada con el elenco bibliográfico utilizado durante el proceso.

The Labour Law has sought different formulas that allow workers to reconcile their family life with their professional development without imposing put job security at risk.

The question supports a disaggregated view in attention to gender, not surprisingly, the incorporation of women into the labor market has been one of the most relevant and important social changes in recent years. The changing role of women in Spain has contributed both to improving their educational levels, as experienced by the society in relation to the role of women and men in the tasks of parenting and family change.

This paper aims to try to understand how the rules governing the reconciliation of family and professional life is at present subject in connection with equality and non-discrimination. Described the objectives and methodology, offers a tour and an overview of developments in this matter, since the Community rules to the current Spanish legislation, an analysis of the most important laws in conciliation.

Subsequently, they are further developed each of the instruments provided by the Spanish labor law, to enable companies conciliation, incorporating examples of some who try to take steps to reconcile their workers. This allows draw some brief conclusions as the culmination of research, which will be topped with bibliographic cast used in the process.

II.- OBJETIVOS

La investigación que se presenta como Trabajo Fin de Grado pretende ofrecer un enfoque general de los avances en el ordenamiento laboral para facilitar a los trabajadores la conciliación de su vida familiar y profesional. El estudio se basará en exponer, analizar y reflexionar sobre las medidas y normas elaboradas por el legislador y los agentes sociales para proporcionar respuestas en una materia de mucha relevancia sociolaboral.

Según ya se avanzó, la cuestión conecta con la nueva situación creada por la relativamente reciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, pues tal circunstancia ha dado lugar a enormes cambios en las relaciones laborales, a pesar de las dificultades con las que las trabajadoras se han encontrado para acceder en igualdad de condiciones con los hombres. No cabe duda de que se ha pasado a un modelo social diferente al conocido hasta el momento, donde la mujer se dedica cada vez más a su desarrollo laboral, familiar y personal, estando más involucrada en el trabajo de fuera de casa, donde las condiciones laborales y la competitividad obligan a horarios cambiantes, reuniones, cursos y desplazamientos que dificultan el ritmo de vida de algunas familias. Es por estos motivos, que las familias de hoy en día están sufriendo constante cambios de roles y estructura, por lo que es imprescindible fomentar las políticas sociales para dar respuesta a estas nuevas demandas y que sea posible conciliar la vida laboral, familiar y personal con el fin de una inserción real de la mujer en la sociedad.

La dificultad para conseguir una conciliación real en lo laboral, familiar y personal es consecuencia del cambio que ha experimentado el modelo de familia tradicional, en el que la mujer se ocupaba de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos y familiares

dependientes (menores, mayores, personas enfermas o con discapacidad), mientras el varón desempeñaba un trabajo “productivo”, por lo que la conciliación no era necesaria. Es el acceso de la mujer a la esfera productiva el que genera una nueva situación que fuerza a idear mecanismos para permitir a quien ahora asume una doble jornada, compaginar su trabajo con el cuidado de su familia. Aun cuando con el paso de los años se ha pretendido que el ámbito “doméstico” también sea compartido, lo cierto es que todavía se mantiene una cierta tradición en la división de roles sexuales a partir de la cual la conciliación sigue siendo especialmente importante para la mujer.

En efecto, la situación de la mujer en el mundo laboral ha evolucionado de forma muy diferente en el plano jurídico y en el social. Se ha avanzado mucho en los últimos años en lo que se refiere al tema jurídico, consiguiendo equiparar a ambos sexos en el mundo laboral, favoreciendo la igualdad y eliminando las discriminaciones en el empleo. En cambio, la realidad social es completamente diferente, porque la familia parece tener un significado diferente para hombres y mujeres, pues el interés profesional ha sido asumido por las trabajadoras sin perjuicio de la prioridad que significa el cuidado de los hijos y las responsabilidades familiares, que siguen predominando en el sexo femenino.

La proporción del tiempo invertido por varones y mujeres en las tareas domésticas, a pesar de haber evolucionado, sigue siendo muy desproporcionado, motivo por el que las trabajadoras siguen asumiendo el tradicional papel de “cuidadoras”. No cabe ninguna duda que esto afecta y condiciona el papel de la mujer en el mercado laboral, porque tienen que compatibilizar (con carácter general en superior medida que el varón) el trabajo con las responsabilidades familiares. Para ello las actuaciones deben orientarse, tanto en el ámbito laboral para facilitar esa compatibilización, como a la vida familiar, favoreciendo el uso de esos derechos por el sexo masculino para poder lograr una situación equilibrada hacia la igualdad real.

Con el objetivo de solucionar las desigualdades entre hombres y mujeres y buscar respuestas a esta situación, el marco normativo comunitario presenta normas muy diferentes, con medidas preventivas (Directiva 92/85), antidiscriminatorias por razón de sexo (Directiva 2006/54) o relativas a permisos parentales (Directiva 2010/18). En lo que se refiere al ordenamiento jurídico español, la principal norma en esta materia, pero no única, 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 (en adelante ET), modificado

en numerosas ocasiones con el fin de ampliar los derechos laborales de conciliación en los últimos años, destacando entre todas las modificaciones, las efectuadas por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y, posteriormente, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, conocida como Ley de Igualdad, que adopta medidas para fomentar el acceso al empleo y la promoción laboral de la mujer y que los hombres asuman un papel más importante en las responsabilidades familiares, otorgando gran importancia a los temas de conciliación y corresponsabilidad.

En este trabajo, en fin, se abordará la conciliación desde el punto de vista del cuidado de los hijos, las tareas domésticas, el cuidado de familiares dependientes, etc. El objetivo principal de este estudio es analizar si esa conciliación de la vida laboral, familiar y personal que presuntamente se persigue por parte de todos los poderes públicos es real, para lo cual será preciso estudiar a lo largo de esta exposición todos los instrumentos y medidas previstas por el legislador y los agentes sociales tales como el permiso de paternidad, maternidad, excedencias, reducciones de jornada, etc.

Importante objetivo el de exponer con claridad toda la evolución normativa en materia de conciliación y llegar a unas conclusiones serias e importantes en esta materia de tanta relevancia y en la que, pese a los esfuerzos habidos, todavía hay tanto por hacer.

III.- METODOLOGÍA

Es importante mencionar la complejidad no sólo de seleccionar un método dentro del ámbito jurídico, sino de definir una metodología determinada y propia en el círculo de la investigación jurídica. Esta dificultad puede atribuirse al complejo debate acerca de si el conocer jurídico alcanza o no el prestigio de saber científico. Sea como fuere, asumir la existencia de un método propiamente jurídico no impide reconocer la proliferación de presuntas investigaciones jurídicas caracterizadas por carecer de una apropiada reflexión, crítica y valoración sobre el tema que plantean.

A fin de evitar incurrir en tal defecto es preciso asumir que no sólo existe un método sustancial para el Derecho y que es preciso afrontar un proceso de selección. Ahora bien, previamente a la selección del método es necesario exponer dos ideas fundamentales: por un lado, y en cuanto hace a la labor del jurista, son variadas las funciones que puede realizar, como la elaboración del Derecho, la investigación y conocimiento del Derecho

y la aplicación del Derecho; y, por otro, son infinitos los posibles objetos de una investigación jurídica y el elegido condicionará el método a seguir.

Asumiendo tales condicionantes, el objetivo principal del estudio que se ofrece a la valoración de la Comisión será la normativa reguladora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la realidad social subyacente, identificando los problemas y buscando soluciones, pues no hay una verdadera y auténtica investigación sin que exista un problema que haya de ser resuelto. En consonancia con el planteamiento, el trabajo identificará los problemas y buscará las soluciones.

Para encontrar respuesta a esta cuestión, la exposición será dividida en dos partes claramente diferenciadas. En primer lugar, un análisis de la normativa existente en esta materia, localizando las normas vigentes y procediendo al estudio de dicha normativa. Y, en segundo lugar, una interpretación de la norma, que será analizada, valorada y criticada, buscando soluciones a las diferentes contradicciones que presenta el ordenamiento.

Ambos análisis se afrontarán desde una perspectiva jurídico-sociológica, puesto que las aportaciones de otras especialidades pueden enriquecer el discurso jurídico al incorporar el elemento fáctico esencial en una materia que podría calificarse como sociojurídica, pues la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tiene un destacado carácter sociológico que exige cierta huida hacia el exterior del mundo del Derecho. Y ello pese a que la normativa europea al respecto persigue un fin principalmente económico en el ámbito del empleo, dejando en un segundo plano los aspectos sociales.

SEGUNDA PARTE: DERECHOS LABORALES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

I.- INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto uno de los cambios sociales más relevantes e importantes acaecidos en el siglo XX. Esto hace necesario formar un sistema en el que se contemplen las nuevas relaciones sociales y que las mujeres y hombres se comprometan a un reparto proporcionado de sus tareas y responsabilidades en la vida profesional y en la privada. La IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, consideró este tema como objetivo primordial, abogando por un reparto de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

No cabe duda de que favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una medida que facilita conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a lograr una nueva organización donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida, siendo éstas el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal, pero merced al todavía desigual reparto de roles, incide singularmente en el colectivo femenino, aportando un elemento diferencial en atención al género. Baste para constatarlo con dejar constancia de unas pocas cifras relativas al trabajo a tiempo parcial, pues, lamentablemente, una de las alternativas que muchas mujeres en España y en otros países de Europa utilizan para conciliar su vida laboral, familiar y personal es esta modalidad de trabajo, como se observa seguidamente en los datos procedentes de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo y recogidos por el INE¹.

RAZONES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL UE 28	
HOMBRES	% del total (15-64 años)
No encontrar trabajo a jornada completa	40,1
Enfermedad o incapacidad propia	6,3
Obligaciones familiares o personales	11,2
Seguir cursos de enseñanza o formación	19,4
Otros motivos	22,9
MUJERES	% del total (15-64 años)
No encontrar trabajo a jornada completa	26,3
Enfermedad o incapacidad propia	3,2
Obligaciones familiares o personales	43,2
Seguir cursos de enseñanza o formación	7,4
Otros motivos	19,9

¹ INE: *Mujeres y hombres en España 2015*, www.ine.es. Fecha de consulta: 30 de abril de 2015.

En cualquier caso, y más allá de la fría norma, debe ponerse de manifiesto que la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de todas las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos esenciales de su vida, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo tanto familiar como personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere afrontar una serie de cuestiones; entre otras, desarrollar los recursos y estructuras sociales que permitan cuidar y atender a las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad), reorganizar los tiempos y espacios de trabajo, establecer medidas en las empresas que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida o, en fin, modificar el tradicional reparto de roles entre las mujeres y los hombres respecto a la implicación de cada uno en la familia, el hogar y el trabajo².

Se hace necesario, por lo tanto, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización y para ello es imprescindible e importante la participación de todos los agentes sociales, no en vano la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta en que cada uno de ellos desempeñen su papel y desarrollen diferentes medidas y estrategias para buscar los intereses y necesidades de las personas, tanto mujeres como hombres.

En la actualidad, especialmente importante es el modo en que el mundo empresarial (sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que necesitan formas diferentes de organizar el trabajo y los recursos humanos) se plantea la cuestión. En la medida en que las dificultades que implica el no poder compatibilizar la vida laboral con la familiar y la personal, además de afectar a las personas trabajadoras, también trae consecuencias negativas para las empresas, es preciso que las éstas sean flexibles con respecto a sus trabajadores. El objetivo prioritario de todas las empresas es obtener beneficios económicos, por lo que si los empresarios asumen que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mejora la calidad de vida de su plantilla, lo que influye positivamente en un aumento de la productividad y del rendimiento económico, será más

² FUNDACIÓN MUJERES: *Estudio sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Madrid (Fundación Mujeres), 2010, págs. 4 y 6.

fácil que acepten de forma positiva las obligaciones que al respecto les impone la legislación.

Desde este planteamiento se desarrolla un modelo de empresa que pone en práctica medios para apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ya que supone una estrategia clave para garantizar y consolidar la igualdad entre hombres y mujeres en las empresas.

Así se aprecia claramente en la Unión Europea, donde se han desarrollado una serie de directivas que obligan a los Estados miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatible la vida familiar y el empleo para las trabajadoras y los trabajadores. Estas directivas, muy ligadas a las antidiscriminatorias por razón de sexo, establecen unos requisitos mínimos que son de obligado cumplimiento y que deben mejorar las legislaciones de los Estados miembros.

La normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, asumiendo lo ordenado a nivel comunitario, dio un salto cualitativo a partir de sendas leyes: de un lado, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; de otro, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

No puede extrañar, pues, que las medidas legislativas y políticas que asumen como objetivo principal la conciliación de la vida laboral, familiar, personal se encuadren dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

II.- MARCO NORMATIVO

Según ya se adelantó, se han desarrollado una serie de directivas que obligan a los Estados miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatible la vida familiar y el empleo para las personas trabajadoras.

Por su parte, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, construida sobre los pilares dados por la Constitución Española y la mentada normativa comunitaria, se define especialmente a partir de la Ley 39/1999 y de la Ley Orgánica 3/2007, que han incidido sustancialmente en la regulación que en la materia incorpora el Estatuto de los Trabajadores.

1.- NORMATIVA COMUNITARIA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

En el ordenamiento europeo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral cabe diferenciar sendas etapas: en primer lugar, la que abarca el período comprendido entre el Tratado de Roma y el de Ámsterdam (1957-1997), y, en segundo término, la que se extiende desde el Tratado de Ámsterdam hasta la actualidad.

1.1.- Del Tratado de Roma al Tratado de Ámsterdam

Como punto de partida y referente importante, es necesario hacer mención del art. 119 del Tratado de Roma, en el cuál se prohibía la discriminación salarial por razón de sexo, al disponer que cada Estado miembro garantizara la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo, exigencia que acabaría extendiéndose al trabajo de igual valor.

Sin embargo, hasta la década de los 70 no serían redactadas las directivas que llevarían a cabo el desarrollo del precepto, las cuales nacerían en el marco del Programa de Acción Social que, aprobado el 21 de enero de 1974, ya se planteó la necesidad de ampliar el principio de igualdad a todo el ámbito de las relaciones laborales, más allá de lo estrictamente salarial.

En 1975, amparado en el art. 119 del Tratado de Roma y bajo el marco del Programa de Acción Social, el Consejo de las Comunidades Europeas promulga la Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero de 1975, que hace referencia al principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. También la Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo surgió en desarrollo al art. 119 del Tratado de Roma.

Entre 1986 y 1990, en materia de igualdad se promulgaron dos nuevas directivas, la Directiva 86/378/CEE, del Consejo, de 24 de julio de 1986, que hace referencia a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de Seguridad Social, y la Directiva 86/613/CEE, del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad

autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

Especialmente importante en el ámbito aquí analizado es la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1989, relativa a aplicar las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia.

Poco después vio la luz la Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993, que se refiere a determinar aspectos para ordenar el tiempo de trabajo, cuestión fundamental en la conciliación de la vida profesional y personal. Esta Directiva se modificará por la 2000/34/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, para incluir los sectores y las actividades inicialmente excluidos.

Bajo la vigencia del Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades entre 1996 y 2000 vio la luz la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental. Posteriormente dicho Programa se vio interrumpido con el Tratado de Ámsterdam.

1.2.- Del Tratado de Ámsterdam hasta la actualidad

La segunda etapa del ordenamiento europeo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral comienza con la implantación del Tratado de Ámsterdam, el 2 de octubre de 1997, que otorga una especial relevancia a la política de empleo. Ese mismo año, en la Cumbre de Luxemburgo se acelera toda la regulación sobre esta materia y los Estados miembros se comprometen a presentar directrices para el empleo, que se incorporarán a los planes nacionales de empleo presentados en 1998.

En esta segunda etapa la normativa a destacar es la Directiva 97/81/CE, que hace referencia al trabajo a tiempo parcial, para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y suprimir las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial. Asimismo, la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo, y la Directiva 2002/73, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa al principio de

igualdad de trato entre hombres y mujeres para acceder al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo³.

Entre 2006 y 2010 se lleva a cabo el Plan de Trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres, donde se establece como tema principal “la conciliación de la vida privada y actividad profesional”. En su seno, el objetivo de la Directiva 2010/18, sobre permisos parentales, perseguía mejorar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar para los trabajadores con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

2.- NORMATIVA NACIONAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

La evolución legal en materia de igualdad ha sido importante en materia de retribución y de Seguridad Social, pero también en los aspectos más íntimamente vinculados a la conciliación de trabajo y familia, tal como podrá comprobarse en el discurso siguiente.

2.1.- Preceptos constitucionales

El derecho a la conciliación de la vida profesional y laboral encuentra su sitio y resguardo en la propia Constitución Española de 1978.

Recoge en su art. 14 el principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español, diciendo que todos 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. Además, en el art. 9.2 CE se atribuye también a los poderes públicos el papel de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integran sean reales, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; se fomenta así la igualdad real con la intervención de los poderes públicos para garantizar dichos valores.

A ello se añade lo exigido por el art. 39.1 CE, en cuya virtud los poderes públicos deben asegurar la protección socioeconómica y jurídica de las familias. En fin, al objeto de este estudio resulta especialmente relevante el art. 35 CE, en el que se recoge el derecho al

³ Un análisis de este proceso evolutivo en ARGÜELLES BLANCO, A.R.: *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998, pág. 41.

trabajo, a la libre elección de la profesión, a la promoción en el trabajo y a una remuneración suficiente sin que haya discriminación alguna por razón de sexo⁴.

2.2.- Evolución del marco legal

En el plano estrictamente legal, la norma fundamental viene dada por el ya aludido Estatuto de los Trabajadores, donde se contempla el grueso de los derechos de conciliación que el ordenamiento jurídico reconoce a los trabajadores, si bien la regulación que ofrece de los mismos ha sufrido importantes modificaciones.

Las “adaptaciones” del Estatuto de los Trabajadores han venido de la mano, incluso, de la normativa preventiva. En efecto, por exigencia de la Directiva 89/391, así como del art. 40.2 CE, se elaboró la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), que sirvió también para trasponer al ordenamiento español parte de la ya citada Directiva 92/85. Por cuanto aquí importa, es preciso poner de manifiesto que esta LPRL introdujo el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como, tras no pocos avatares y gracias a la Ley 39/1999 y la Ley Orgánica 3/2007, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia.

Mucho más importante resulta en este proceso evolutivo la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras⁵. Esta Ley tuvo mucho peso e importancia para reorganizar la escasa normativa que existía con respecto a esta materia, introduciendo cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores pudieran participar de la vida familiar, dando un empujón a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esta norma trata de guardar un equilibrio entre el derecho de la trabajadora a permisos y la necesidad de no perjudicar el acceso al empleo (o a puestos de responsabilidad) o sus condiciones de

⁴ Sobre la conexión de la conciliación con la Constitución, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Informe 2/2003*, Madrid (CES), 2003, pág. 29.

⁵ Sobre las novedades introducidas por la Ley de Conciliación, entre muchos, BALLESTER PASTOR, M.A.: *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000; CRUZ VILLALÓN, J.: “El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (Comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario 1999 o AA.VV.: “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Aranzadi Social*, núm. 20, 2000.

trabajo. Al mismo tiempo, intentar facilitar que los hombres puedan participar, por ejemplo, en el cuidado de sus hijos desde su nacimiento o incorporación a la familia⁶, añadiendo así a la idea de la conciliación la de la corresponsabilidad⁷.

El primer Capítulo de esta Ley 39/1999 introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. También hace que coincidan los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los casos de accidente y de hospitalización y al mismo tiempo se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia y se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.

Una novedad importante de esta Ley es la oportunidad que tienen los hombres de poder estar al cuidado de los hijos desde su nacimiento, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute de hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis que corresponden al permiso de maternidad, permitiendo que lo disfrute al mismo tiempo que la madre y además se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en caso de parto múltiple. Asimismo, se introducen importantes modificaciones en los permisos derivados de adopción y acogimiento y se establece la reducción de la jornada y la excedencia para atender a familiares que no puedan valerse por sí mismos y no trabajen.

En su último artículo de su Capítulo I, la Ley recoge las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores, sobre la extinción del contrato de trabajo, declarando nula dicha extinción en caso de embarazo, permisos por paternidad, maternidad o cuidado de familiares y trabajadores con el contrato de trabajo suspendido. Como otra novedad relevante, se amplían los supuestos en los que no se considerará falta de asistencia para extinguir el contrato de trabajo, las situaciones de riesgo durante el embarazo, el parto y la lactancia⁸.

⁶ LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “El lento proceso de extensión a los varones de las medidas conciliatorias”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Pamplona (Thomson Aranzadi), 2006, pág. 105.

⁷ SERRANO ARGÜESO, M. y EREÑA DE JESÚS, N.: “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia, realidad o utopía”, *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de Medellín*, Vol. 44, núm. 120, 2014, pág. 158.

⁸ Al respecto, entre muchas, STS de 24 de abril de 2012 (Sentencia 3035/2012).

En el Capítulo II de esta Ley se introducen modificaciones en el entonces vigente Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de procedimiento laboral (derogado el 11 de diciembre de 2011 y sustituido por la Ley 36/2011, de 10 de octubre), para garantizar la libertad de los trabajadores y ejercer los derechos citados anteriormente. La Ley 39/1999 modifica, en fin, el art. 26 LPRL cubriendo una laguna en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, sea necesario un cambio de puesto de trabajo y que este cambio no sea posible, por lo que se declara a la trabajadora en situación de riesgo durante el embarazo. Esta modificación del art. 26 será también de aplicación en caso de riesgo durante la lactancia del hijo menor de nueve meses, una vez tal eventualidad sea prevista por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, que será desarrollada acto seguido.

En efecto, la línea de acción abierta por la Ley 39/1995 recibió un importante empuje con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a mujeres⁹. Uno de sus objetivos prioritarios consistirá en aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, para lo cual se reconoce la importancia esencial de un ordenado diseño de derechos de conciliación y del fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Introduce importantes reformas a los derechos existentes y crea otros nuevos, entre los que destaca un permiso y una prestación por paternidad y la protección del riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica¹⁰.

Otra medida especialmente importante para avanzar en la materia se incorpora al art. 34.8 ET, donde se reconoce el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución

⁹ Un análisis del contenido de la LO 3/2007, en AA.VV. (MONTROYA MELGAR, A., Dir.): *Igualdad de mujeres y hombres: comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Navarra (Thomson-Civitas), 2007; AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres*, Valladolid (Lex Nova), 2007 o GÓZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: análisis y comentarios a la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Navarra (Thomson-Aranzadi), 2007.

¹⁰ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 2, 2007, págs. 69 y ss.

de su jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debiéndolo hacer de acuerdo a la negociación colectiva o al acuerdo al que se llegue con el empresario.

En fin, una de las últimas intervenciones legislativas en la materia vino de la mano del RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, a través del cual se introdujeron cambios para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, y de la Ley 3/2012, de 6 de julio, para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral. Al final, parece que la modificación de la jornada laboral, pese a su trascendencia, sigue planteándose como un derecho sin apoyo, puesto que permanece en manos de los agentes sociales que negocian los convenios colectivos¹¹.

III.- INSTRUMENTOS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR PREVISTOS EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL

En un plano ideal, se intentan reducir las diferencias entre hombres y mujeres apostando por un reparto equilibrado de las responsabilidades en el cuidado de los hijos y familiares dependientes, pero la realidad es que en España la mujer continua desempeñando el rol tradicional de cuidadora, tal y como confirman los datos recogidos en el *Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015-2017*, aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de mayo de 2015¹². Por tal motivo, la mayoría de medidas de conciliación elaboradas por el legislador al final se dirigen fundamentalmente a ella, algo que pretende compensarse con el establecimiento de otras orientadas a fomentar la corresponsabilidad, pues, según el mentado Plan, “avanzar en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar es una exigencia derivada del desigual reparto en la asunción de tareas domésticas o de cuidado”; su ausencia “es precisamente uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social”.

¹¹ Un análisis a la reforma de 2012 en MONTROYA MEDINA, D.: “Conciliación de la vida laboral y familiar en la Reforma de 2012”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 361, 2013, pág. 1.

¹² Como introducción a su línea de acción 2, el documento confirmar como “en cuanto a la atención de los hijos menores, según la encuesta del CIS, un 82% de mujeres afirman que son ellas las que se hicieron cargo de sus hijos menores de tres años, y un 77% de los hombres así lo confirma”. El Plan puede consultarse en <https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ayudas/docs2013-14/PIAF20152017.pdf>. Fecha de consulta: 24 de mayo de 2015.

A lo largo de este estudio se dejará constancia de como las medidas de conciliación más utilizadas giran en torno a la protección de la mujer embarazada o después del parto y lactancia. Pero la investigación no se quedara en ellas, sino que abarcará también otros instrumentos recogidos en el ordenamiento jurídico español que permiten reducir el tiempo de trabajo, a través de excedencias, permisos y reducciones de jornada para compatibilizar el cuidado de personas dependientes y las obligaciones que surjan en la vida personal.

En todo caso, es importante dejar claro que la conciliación real y efectiva se basaría en permitir que las mujeres y hombres desarrollarán con normalidad sus responsabilidades familiares y su actividad profesional, sin tener que abandonar por un tiempo una de ellas, por lo que en el tema, pese al importante volumen de previsiones legales de los últimos años, todavía queda mucho por hacer en España.

La regulación de los derechos de conciliación está establecida esencialmente en el Estatuto de los Trabajadores; además, los convenios colectivos pueden ampliar estos derechos o contemplar otros nuevos¹³. En efecto, la línea a seguir trata de ver a la negociación colectiva como el instrumento privilegiado para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, en el marco de las políticas orientadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres. A este respecto, la tendencia que se registra en la negociación colectiva es ampliar o como mínimo o hacer cumplir los permisos, a través de los instrumentos tan limitados que la propia ley prevé¹⁴.

1.- PERMISOS

Los permisos retribuidos son los que autorizan al trabajador a ausentarse del trabajo por un tiempo breve y mantener su retribución; se trata de simples ausencias al trabajo justificadas y durante las cuales el trabajador conserva su derecho al salario. Estos permisos se regulan en el art. 37 ET, que contiene sus causas justificativas.

¹³ Sobre la regulación de estos derechos en la negociación colectiva, entre muchos, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombre y mujeres*, cit., pág. 83.

¹⁴ CARRASQUER OTO, P. y MARTÍN ARTILES, A.: “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm.1, 2005, págs. 139 y 144.

Con estos permisos se trata de facilitar la conciliación entre el trabajo y una circunstancia extraordinaria que dificulte cumplir con normalidad la jornada de trabajo. Sea como fuere el disfrute del permiso requiere el previo aviso al empresario, salvo que las propias circunstancias que justifican ese permiso lo impidan.

1.1.- Por nacimiento o adopción de hijos o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares

El art. 37.3.b) ET establece que el trabajador por el nacimiento de hijo tendrá el derecho a ausentarse dos días del trabajo; también por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

A simple vista, el permiso retribuido por nacimiento, que se regula en el artículo citado anteriormente y en la gran mayoría de los convenios colectivos, que pueden mejorar este derecho, no parece presentar ninguna problemática en su reconocimiento y aplicación.

La problemática surge cuando no es el padre del nacido el que solicita el permiso por nacimiento de hijo, sino que lo solicite el abuelo o el tío del neonato, que deberán acceder al mismo por la vía de hospitalización de pariente. En efecto, al entenderse el nacimiento como la hospitalización de la madre para el alumbramiento, se abre una vía para que los familiares de esta persona puedan solicitar a sus empleadores dos días de permiso retribuido por hospitalización de un familiar hasta segundo grado. El problema de esta cuestión radica en si el nacimiento de un hijo debe considerarse hospitalización o no en el sentido previsto en el art. 37.3 b) ET, algo que ya ha sido admitido por la jurisprudencia¹⁵.

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

Se reconoce en el art. 37.3.f) ET el permiso por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

¹⁵ La consideración del nacimiento de hijo como hospitalización a estos efectos es objeto de tratamiento en STS de 24 de julio de 2008 (Recurso 280/2006) o SAN de 22 de enero de 2007 (Sentencia 5/2007).

Hasta hace relativamente poco tiempo, en el ordenamiento laboral español no existía la posibilidad de que la trabajadora disfrutase de un permiso con esta finalidad. Fue la LPRL la que en su art. 26.4 estableció el derecho aplicando lo dispuesto en la ya citada Directiva 92/85/CEE.

La disposición adicional undécima LPRL no sólo incluyó el permiso en su art. 26.4 sino que reformó el art. 37.3 ET, con el fin de añadirlo a los permisos retribuidos en la f) para así ampliar su ámbito de operatividad y extenderlo a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, ajena a la LPRL, pero no a los permisos del art. 37 ET.

Hay que tener en cuenta el diferente matiz con respecto a la titularidad del derecho, de un lado el art. 37.3 f) ET reconoce a los trabajadores en general, y de otro el art. 26.5 LPRL exclusivamente a la trabajadora embarazada; debe considerarse que el titular de este permiso es exclusivamente la mujer embarazada¹⁶, siendo el fin que persigue la ley proteger esa situación, sin apreciar discriminación alguna en denegar el permiso para acudir a cursos de preparación al parto al trabajador cónyuge¹⁷.

En fin, aunque sean anecdóticas, hay previsiones en la negociación colectiva en el sentido de establecer un nuevo permiso remunerado para someterse a técnicas de fertilización o inseminación artificial, justificando así la ausencia al trabajo varias horas o incluso días.

1.3.- Por lactancia de un menor de nueve meses

En el art. 37.4. ET se recoge el permiso de los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones; la duración del permiso se incrementará porcentualmente en casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Sin duda, merece una valoración positiva el hecho de que el art. 37.4 ET se haya modificado en una laguna tan evidente.

Quien disfrute del derecho podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos

¹⁶ En su momento se manifestaron en contra, por ejemplo, ARGÜELLES BLANCO, A.R.: *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, cit., pág. 77 o VALLE MUÑOZ, F.A.: *La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares*, Madrid (Colex), 1999, pág. 22.

¹⁷ Sobre el tema de considerar exclusivamente a la mujer embarazada titular del derecho a acudir a cursos de preparación al parto, STSJ Andalucía/Sevilla de 23 de abril de 2007 (Recurso 599/2006).

previstos en la negociación colectiva o acuerdo con el empresario¹⁸. En cualquier caso, el permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, pero sólo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores si ambos trabajan; por lo tanto, la nueva redacción del art. 37.4 ET introducida por la Ley 3/2012 ya no exige que para disfrutar del permiso de lactancia ambos sean trabajadores (por lo que no es inconveniente que la madre se encuentre en excedencia¹⁹ o, incluso, que no trabaje, pese a las reticencias tanto de las empresas, como de la Administración respecto a sus funcionarios) sino que pueda ser disfrutado este derecho por cualquiera de los progenitores, pero exclusivamente uno de ellos.

De conformidad con el art. 37.6 ET corresponde al trabajador elegir el horario y determinar el período del permiso, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos pueden establecer criterios al respecto. El trabajador debe preavisar al empresario con quince días, indicando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia, salvo que el convenio colectivo de aplicación determine otra cosa.

1.4.- Por nacimiento de hijo prematuro o que necesite hospitalización después del parto

Con este permiso se quiere conseguir que el padre o la madre puedan atender y visitar al recién nacido que permanece hospitalizado por ser prematuro o cualquier otra circunstancia (art. 37.4 *bis* ET). El trabajador podrá ausentarse una hora con carácter retribuido. Además, también se permite al trabajador reducir su jornada hasta máximo de dos horas y en este caso tendría una disminución de la jornada con la reducción proporcional del salario. Este permiso se reconoce al padre o a la madre, lo podrán disfrutar cualquiera de los dos, pero sólo uno de ellos.

¹⁸ Esta opción no destruye ni limita el permiso por lactancia, concebido siempre en atención y cuidado del menor, sino que, por el contrario, “viene a ampliar, mejorando, la posibilidad de que, en los términos de la opción, los padres elijan lo que consideren más favorable para el cuidado de sus hijos” [STS de 20 de junio de 2005 (RJ 2005/6597)]. Un acabado estudio sobre la posible acumulación en 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 ss.

¹⁹ El derecho paterno a disfrutar el permiso de lactancia, con la madre en situación de excedencia, es objeto de debate en la SJS núm. 4 Pamplona de 12 de septiembre de 2014 (Sentencia 120/2014).

También se aplica a este supuesto lo previsto en el art. 37.6 ET en relación a la determinación del período de disfrute, debiendo preavisar y justificar al empresario la necesidad del permiso.

2.- REDUCCIÓN DE JORNADA

El art. 37.5 primer párrafo ET dice que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado que no pueda valerse por sí mismo y no trabaje, tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. La mayor repercusión introducida por la Ley 3/2012 a efectos de ejercer el derecho del art. 37.5 ET es la introducción de la palabra “diaria”, por lo que la jornada a la que se refiere la reducción ahora es claramente la jornada diaria²⁰.

Como en otras ocasiones ya analizadas, esta reducción de jornada es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres; si dos o más trabajadores de la misma empresa, solicitan este derecho, el empresario podrá impedir que esta circunstancia se produzca, por razones justificadas para el funcionamiento de la empresa. Además, también se aplica a este supuesto lo previsto en el art. 37.6 ET en relación a la determinación del período de disfrute que corresponderá al trabajador en los supuestos citados anteriormente y que deberá preavisar al empresario con quince días o lo que disponga el convenio colectivo de aplicación.

Para concluir, procede realizar una mención especial al supuesto de reducción de la jornada regulado en el art. 37.5 ET para el cuidado de menores a cargo afectados por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique el ingreso hospitalario de larga duración y requiera del cuidado directo, continuo y permanente por parte de progenitores, adoptantes o acogedores²¹. Esta reducción de la jornada, que también queda sujeta a la

²⁰ MONTOYA MEDINA, D.: “Conciliación de la vida laboral y familiar en la Reforma de 2012”, cit., pág. 6.

²¹ Interesante la propuesta de regular tal supuesto efectuada en 2009/2010 por la Fundación Familia y Mujer en el marco de un proyecto de investigación financiado con cargo al Programa FIPROS y cuyo título era *Estudio sobre el cuidado de menores con enfermedad grave: una propuesta normativa*, 2010 (<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/163073.pdf>). Fecha de consulta: 20 de mayo de 2015.

aludida restricción al disfrute simultáneo por trabajadores de una misma empresa y que como máximo puede prolongarse hasta que el menor cumpla dieciocho años, fue introducida en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre. La reducción ha de ser al menos de la mitad de la duración de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo (sin tener en cuenta si disfruta de otras reducciones por cuidado de hijos o de familiares) con una disminución proporcional del salario compensada mediante un subsidio. En cualquier caso, también en este caso los convenios colectivos pueden mejorar esta reducción permitiendo acumularla en jornadas completas.

Para poder acceder a la prestación de Seguridad Social prevista para esta hipótesis es necesario cumplir una serie de requisitos; entre otros, tener menores a cargo afectados por el cáncer o enfermedad grave (según listado del RD 1148/2011, de 29 de julio) que debe implicar un ingreso hospitalario de larga duración o el cuidado en el domicilio, y que los progenitores, adoptantes o acogedoras acrediten estar en alta en la Seguridad Social y poder ser beneficiarios de la prestación²².

En fin, la tabla siguiente permitirá comprobar como el colectivo femenino sigue siendo el más afectado en el cuidado de sus hijos utilizando para ello la reducción de su jornada con la correspondiente disminución del salario, algo que es coherente con los motivos que conducen a una superior incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, aunque se trate de cuestiones diferentes²³.

Personas de 16 y 64 años según hayan reducido o no el número de horas trabajadas para el cuidado de hijos y en caso afirmativo, por el tiempo que redujeran el número de horas, según la relación con la actividad. 2010 (%)					
	Sí, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	Sí, lo redujo en un tiempo inferior a un mes	Sí, lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo	No lo redujo	No sabe si lo redujo
Hombres	2,1	1,1	0,2	95,8	0,8
Ocupados	2,1	1,3	0,1	95,8	0,6
Parados	1,4	0,3	0,2	96,5	1,6
Inactivos	6,3	0,7	1,7	90,5	0,8
Mujeres	21,1	0,9	0,7	77,0	0,4
Ocupados	23,9	1,0	0,8	74,1	0,3
Parados	12,2	0,6	0,6	85,8	0,8
Inactivos	13,0	0,9	0,1	85,3	0,8

²² Sobre los requisitos necesarios para acceder a la prestación en el caso de una diabetes mellitus tipo 1, STSJ Castilla y León/Burgos de 12 de septiembre de 2014 (Sentencia165/2014).

²³ *Encuesta de Población Activa*. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y familiar (INE) www.ine.es. Fecha de consulta: 30 de abril de 2015.

3.- FLEXIBILIDAD HORARIA

En España, la ley deja la operatividad práctica de la flexibilidad horaria en manos del convenio. En efecto, el trabajador tendrá 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, según lo que se establece en la negociación colectiva o el acuerdo al que llegue con el empresario, siempre respetando lo previsto en la negociación colectiva²⁴. Con ese fin se promoverá el hacer jornada continuada, el horario flexible u otras maneras y formas de organizar el tiempo de trabajo y los descansos que permitan mayor compatibilidad entre conciliar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y sacar la mayor productividad para las empresas. Así reza el vigente art. 34.8 ET tras la reforma efectuada por la Ley 3/2012 con el objetivo de introducir fórmulas flexibles para organizar el tiempo de trabajo en las empresas y favorecer las necesidades de conciliación²⁵.

La flexibilidad constituye en cualquier caso una opción imprescindible de cara a la conciliación, beneficiosa tanto para el trabajador, como para la empresa. En España se trabaja una media de 240 horas más al año que el resto de países de la UE y, aun así, en productividad se mantiene a la cola, por lo que se trabaja más pero con menor eficiencia; por eso cuando se habla de medidas de conciliación, con el objetivo de encontrar un equilibrio entre las necesidades del personal y los beneficios para las empresas, una de las más valoradas e importantes son los horarios flexibles, por su mínimo coste y sus grandes ventajas. Entre las ventajas de aplicar una correcta gestión del tiempo de trabajo destacan la mayor satisfacción de la plantilla, una mayor productividad y un mejor clima laboral. Por otro parte, el poder elegir sus horarios los empleados y las empleadas reduce el absentismo y disminuye la cantidad de permisos “médicos” para solucionar sus asuntos personales.

La trascendencia de las acciones en este ámbito ha sido reconocida recientemente y una vez más por el ya citado *Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015-2017*, donde se constata que “la segunda demanda de la población a las políticas sociales es flexibilizar

²⁴ Sobre compatibilidad con lo establecido en la negociación individual de condiciones y que no sean inferiores a las establecidas en los convenios colectivos, STS de 16 de julio de 1993 (Recurso 680/1992).

²⁵ MONTOYA MEDINA, D.: “Conciliación de la vida laboral y familiar en la Reforma de 2012”, cit., págs. 7 y 9.

la jornada laboral de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (48%)”, de ahí que entre las medidas que se proponen se plantee, por ejemplo, la de “fomentar el establecimiento de una mayor flexibilidad en la ordenación de la jornada para atender necesidades puntuales de conciliación (bolsa de horas recuperables) en el ámbito de la negociación colectiva”²⁶.

Con todo, y merced a las posibilidades abiertas por las nuevas tecnologías, podría darse un paso más y avanzar también en la flexibilidad geográfica, sola o combinada con la horaria. Desde este punto de vista, algunas medidas para flexibilizar las condiciones de trabajo serían; por un lado, distribuir la jornada laboral entre el centro de trabajo y el domicilio particular o bien toda la jornada por un tiempo determinado sujeto a evaluaciones y consecución de objetivos al finalizar el trabajo; por otro, empleados que trabajen desde su domicilio algunos días a la semana, poniendo la empresa a su disposición una línea ADSL, un ordenador portátil y un teléfono móvil. En la medida en que estos trabajadores tienen los mismos derechos que los que trabajan en el centro de trabajo, deja de tener tanta importancia el horario y lo más importante cumplir los objetivos y plazos de entrega.

Sobre esta cuestión cabe citar dos ejemplos de buenas prácticas en las empresas: en primer lugar, la residencia de ancianos (Brunete) en la Encina, que se dedica tanto a personas mayores válidas como asistidas, con un amplio catálogo de medidas de conciliación, entre las que destaca, la flexibilidad horaria, dependiendo de las necesidades personales de los trabajadores y trabajadoras, si realizan horas extras pueden elegir entre compensación económica o tiempo de descanso, etc. Y en segundo lugar la Universidad Camilo José Cela, la cual se dedica a impartir estudios superiores y dentro de su catálogo de medidas de conciliación cabe resaltar el teletrabajo, en tanto la Universidad pone a disposición del empleado una línea ADSL, portátil y teléfono de empresa para desarrollar su trabajo en remoto²⁷.

²⁶ Tal propuesta de actuación se incluye en el marco de la línea 2 de acción, donde se incluyen diversas medidas englobadas bajo el título “conciliación y corresponsabilidad”. El Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015/2017 puede consultarse en <https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ayudas/docs2013-14/PIAF20152017.pdf>. Fecha de consulta: 24 de mayo de 2015.

²⁷ MANCOMUNIDAD DE LA ENCINA: *Guía de buenas prácticas hacia la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, 2012 (<http://www.mancoencina-sociales.com/Gu%C3%ADa%20conciliacion.pdf>). Fecha de consulta: 2 de mayo de 2015.

4.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El art. 45.1d) ET recoge como posibles causas de suspensión del contrato de trabajo los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses. En el apartado 2 del propio art. 45 ET se exonera a las partes de sus obligaciones recíprocas de trabajar y de retribuir el trabajo, consecuencia básica de la suspensión contractual; ello no obstante, es preciso tener en cuenta que el empresario puede venir obligado por convenio colectivo o acuerdo individual a abonar al trabajador determinadas cantidades durante la suspensión del contrato, aunque, según acaba de ser indicado, inicialmente no esté obligado por la ley.

Es más, en algunas causas de suspensión, como es el caso de las ahora analizadas, el trabajador tiene derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social, reguladas en los arts. 133 *bis* a 135 *ter* del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con desarrollo reglamentario previsto en RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural²⁸.

Merced a la reserva de puesto consagrada para estas hipótesis en el art. 48.1 ET, el contrato se reactivará automáticamente en el momento en que desaparezca la causa suspensiva. Además, en virtud del art. 48.4 ET, “los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato” en los supuestos aquí analizados.

4.1.- Suspensión del contrato por maternidad biológica

Buscando hacer confluír el interés de la madre (recuperación), del niño (cuidado y atención) y del padre (fomento de su cooperación)²⁹, el art. 48.4 ET regula la suspensión del contrato por maternidad, comenzando por establecer una duración de dieciséis

²⁸ MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “La familia y la protección social como garantes de la conciliación”, en AA.VV.: *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*, Valladolid (CES), 2007, págs. 517, en especial págs. 603-640.

²⁹ LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “La suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica”, *Anales de Derecho*, núm. 18, 2000, pág. 90.

semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Según indica el precepto, “el período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto”; además, podrá “disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen”, que actualmente no son otros que los especificados en la disposición adicional primera del ya citado RD 295/2009.

El posible disfrute a tiempo parcial constituye una flexibilización en el ejercicio del permiso que pretende potenciar el reparto de responsabilidades entre padres y madres, mejorar el cuidado de los hijos y permitir que la mujer mantenga vínculo con su puesto de trabajo para que la maternidad no obstaculice su promoción profesional³⁰.

Existen varias opciones para que sea el otro progenitor, y no la madre, quien disfrute, al menos en parte, de esta suspensión:

En primer lugar, en 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 o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En segundo término, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, pudiendo aquél seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En este caso de cesión por parte de la madre, el derecho del padre no es individual y autónomo, sino derivado de

³⁰ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, cit., pág. 90.

la mujer que constituye única titular, por lo que si esta no trabaja, no habrá derecho que ceder y el padre no podrá disfrutar del descanso³¹.

En fin, 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. Esta previsión resulta muy importante para atenuar los efectos negativos de la titularidad materna del derecho, permitiendo que si la mujer trabaja en un régimen donde no esté prevista esta suspensión, el padre, trabajador por cuenta ajena, sí pueda disfrutar del descanso.

El régimen jurídico aplicable a la suspensión por maternidad biológica contempla como colofón algunas hipótesis singulares que deben ser puestas de manifiesto:

1.- En el supuesto de discapacidad del hijo, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas³². En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida, así como teniendo presente la regla general de que, en los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas de descanso previstas (o de las que correspondan en caso de parto múltiple).

2.- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir

³¹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (II). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Aranzadi Social*, T. V, 1999, pág. 108; GIL SUÁREZ, L.: “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Puntos críticos”, en AA.VV (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Nueva sociedad y Derecho del Trabajo*, Madrid (La ley). 2004, págs. 570 y ss. o en la jurisprudencia, SSTS de 28 de diciembre de 2000 (RJ 2001/1882), 20 de noviembre de 2001 (RJ 2002/360) o de 18 de marzo de 2002 (RJ 2002/6236).

³² Esta previsión procede de la Ley de Igualdad, que plantea un cambio de orientación frente al trato igualitario que tradicionalmente se ha otorgado a la protección de la maternidad, con independencia de la posible existencia de circunstancias singulares; algo que ya pudiera de manifiesto TORTUERO PLAZA, J.L.: *Cincuenta propuestas para racionalizar le maternidad y facilitar la conciliación laboral*, Madrid (Civitas), 2006, pág. 149.

de la fecha del alta hospitalaria³³. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

3.- En los casos 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 (RD 295/2009).

4.- En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

4.2.- Suspensión del contrato por adopción o acogimiento

Suspensión análoga a la prevista por maternidad biológica (de hecho se regulan juntas en el art. 48.4 ET y comparten buena parte de cuanto éste dispone), es la suspensión del contrato en los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Para tales supuestos, la 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. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos

³³ Sobre las consecuencias de la crítica referencia a “cualquier otra causa” puede traer aparejadas, SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Una nota sobre las suspensiones contractuales ligadas a la maternidad”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, cit., pág. 175.

de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Se aplican a esta hipótesis las previsiones contempladas en el art. 48.4 ET respecto al posible disfrute a jornada completa o a tiempo parcial, así como lo relativo a que, en los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiples.

También para esta hipótesis se prevén algunas reglas singulares: en primer lugar, y como ocurría en la maternidad biológica, en el supuesto de discapacidad del adoptado o acogido la suspensión se aumentará en dos semanas, que, en caso de que ambos progenitores trabajen, se distribuirán a opción de los interesados, quienes podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida; en segundo término, en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4.3.- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia

Para las hipótesis en que, a partir de lo establecido por la evaluación de riesgos, el trabajo pueda significar un riesgo para la mujer embarazada, el feto o el lactante, el art. 26 LPRL contempla un triple nivel de tutela que primero se establece para el supuesto de embarazo para posteriormente extenderlo también a la lactancia en los términos que se indicarán algo más adelante.

En efecto, para el caso del riesgo durante el embarazo, el empresario deberá adaptar las condiciones de trabajo de la mujer para alejarla del riesgo (prohibiéndole, por ejemplo, el trabajo nocturno o a turnos); de no resultar posible o ser insuficiente, procederá a la movilidad funcional, destinando a la mujer a un puesto compatible con su estado y para cuyo desempeño esté cualificada³⁴; por último, de no ser viable tal cambio o no poder

³⁴ Y que no esté ocupado por otro trabajador, pues no será razonable exigir a la empresa acudir a la movilidad funcional si los puestos sin riesgo están ocupados, STSJ Navarra 13 junio de 2002 (AS 2607).

exigirse al empresario por motivos justificados³⁵, se determinará la existencia de una situación de riesgo durante el embarazo o, en su caso, durante la lactancia, que determinará la suspensión del contrato y el acceso a la correspondiente prestación de Seguridad Social.

A tenor de la regulación contemplada en la norma, es claro que la suspensión “constituye la última medida a adoptar en tales casos de existencia de riesgo laboral para el estado biológico de la trabajadora, en relación de subsidiariedad con la adaptación de las condiciones de trabajo o, en su caso el traslado de puesto, y que opera cuando estas medidas no resulten suficientes o no puedan ser aplicadas, esto es: a) si el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o b) si dicho cambio no puede razonablemente exigirse por motivos justificados”³⁶. En consecuencia, si el empresario no demuestra la imposibilidad del cambio de puesto (o la inexigibilidad por causa justificada) no concurren los requisitos para proceder a la suspensión³⁷.

Por cuanto hace a la duración de esta suspensión, es preciso poner en conexión el art. 26.4 LPRL, en cuya virtud se prolongará “durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado”, con lo dispuesto en el art. 48.5 ET, donde se especifica que “la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o... cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

La siguiente tabla comparativa por Comunidades Autónomas ofrece datos sobre la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo, mostrando como las Comunidades Autónomas dónde más solicitan estas prestaciones por riesgo son

³⁵ Sobre la posibilidad o exigibilidad del cambio, muy interesantes las valoraciones de LLANO SÁNCHEZ, M.: “Protección de la salud de la mujer trabajadora: problemas, avances recientes y nuevos enfoques de investigación e intervención”, en AA.VV. (QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Dirs.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (MTI), 2008, pág. 360-361 o SÁNCHEZ CASTILLO, M^a. M.: *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2009, págs. 146-147.

³⁶ SSTSJ Navarra 27 marzo, 30 abril y 13 junio 2002 (AS 1523, 1616 y 2607); Cataluña 1 junio 2002 (AS 2312) o 1 junio 2004 (AS 2312); Aragón 18 noviembre 2002 (AS 3351) y STCo 161/2004, de 4 de octubre, por citar algunos ejemplos. En la doctrina, por todos, MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A. M.: *Maternidad y salud laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 65.

³⁷ STSJ Castilla y León/Valladolid de 30 de diciembre de 2015 (Sentencia 2292/2005).

Andalucía, Madrid y Cataluña. A destacar en todo caso el incremento producido con carácter general entre el 2013 y 2014³⁸.

	2014	2013
TOTAL	19.778	18.057
Andalucía	3.830	3.538
Aragón	904	870
Asturias	473	384
Baleares	507	401
Canarias	681	590
Cantabria	326	337
Castilla y León	1.047	987
Castilla-La Mancha	662	593
Cataluña	2.598	2.237
Extremadura	311	277
Galicia	1.004	811
Madrid	2.613	2.335
Murcia	866	831
Navarra	507	470
La Rioja	164	144
Com. Valenciana	1.959	1.970
País Vasco	1.294	1.261
Ceuta	14	8
Melilla	18	13

Por cuanto hace, en fin, a la lactancia, la protección se restringe a la lactancia natural del menor de nueve meses, ofreciendo dos parámetros muy claros respecto a la modalidad de alimentación³⁹ y a la prolongación máxima del derecho⁴⁰. La regulación de la cuestión es análoga a la establecida para el embarazo (también en la protección de Seguridad Social), no en vano el art. 26.4 LPRL afirma la aplicación de los dos primeros niveles de tutela (adaptación de condiciones y movilidad funcional), así como del tercero: “podrá,

³⁸ Instituto Nacional de Seguridad Social (www.seg-social.es). Fecha de consulta: 5 de mayo de 2015.

³⁹ La Comisión Europea, en el documento “Directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como de los procedimientos industriales considerados peligrosos para la salud o la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o estén en período de lactancia (Directiva 92/85)” [Bruselas, 5-10-2000, COM (2000) 466 final], consideraba preciso tomar en consideración la lactancia artificial, por considerar que existen agentes lesivos que pueden afectar a través de la piel, el contacto físico o la ropa. Sin embargo, la doctrina española se muestra conforme con la decisión del legislador, GARCÍA TESTAL, E.: *La protección de la lactancia en el ordenamiento laboral español*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2008, pág. 111.

⁴⁰ “La referencia a la edad de nueve meses quizás debe ser interpretada en relación la duración del permiso por lactancia, en un intento de asimilar ambas instituciones en cuanto a la extensión temporal por considerar que nueve meses es un período razonable a partir del cual puede introducirse al niño otro tipo de alimentación”, SÁNCHEZ CASTILLO, M^a. M.: *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, cit., pág.178.

asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el art. 45.1.d ET si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo”, que no son otras que las establecidas para el riesgo durante el embarazo. En este caso, en virtud del art. 48.5 ET la suspensión finalizará cuando el niño cumpla los nueve meses o, de nuevo, “cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

4.4.- Suspensión del contrato por paternidad

Una de las medidas estrella de la Ley Orgánica 3/2007 fue el diseño de una suspensión contractual por paternidad (con su correspondiente protección de Seguridad Social⁴¹) que pretendía satisfacer las exigencias al respecto procedentes de distintos ámbitos a fin de potenciar el compromiso paterno en el cuidado de los hijos y con ello avanzar en pro de la igualdad de oportunidades⁴².

En concreto, la vigente redacción del art. 48 *bis* ET establece que, “en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4”⁴³. Respecto a la titularidad del derecho, la norma distingue el supuesto del parto, en cuyo caso la suspensión corresponde al progenitor que no lo es del derecho a la suspensión por maternidad, del supuesto de adopción o acogimiento, en el que el derecho corresponderá a uno sólo de los progenitores a elección de los interesados teniendo en

⁴¹ Sobre plazo para solicitar la prestación por paternidad, STSJ Castilla y León/Valladolid de 2 de julio de 2012 (Recurso 1100/2012).

⁴² TORTUERO PLAZA, J.L.: *Cincuenta propuestas para racionalizar le maternidad y facilitar la conciliación laboral*, cit., págs. 101-106 o MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “La suspensión por paternidad natural: una discriminación incomprensible no enmendada por la negociación colectiva”, en AA.VV.: *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, Madrid (MTAS), 2005.

⁴³ La suspensión por paternidad es un derecho distinto a la suspensión por maternidad, pero coincide en su supuesto de hecho, AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, cit., pág. 107.

cuenta que si el período de descanso por maternidad es disfrutado totalmente por uno de ellos, el de paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El precepto somete este descanso a las siguientes reglas básicas⁴⁴: en primer lugar, el trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. En segundo término, la suspensión por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente (disposición adicional primera del RD 295/2009). En fin, el trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Es importante tener en cuenta que, de conformidad con la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, dicho permiso debería haberse extendido hasta las cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2012, cumpliendo así el mandato contenido en la propia Ley de Igualdad. Sin embargo, la disposición final 22ª de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, reformó la norma de 2009 para posponer la ampliación hasta el 1 de enero de 2015, y, posteriormente, la disposición final 10ª de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, volvió a retrasarlo hasta el 1 de enero de 2016.

Dos ejemplos de buenas prácticas en las empresas serían, en primer lugar, la residencia de ancianos Los Madroños en Quijorna, la cual se dedica al cuidado de personas mayores y cuenta con una plantilla de casi cincuenta personas, la mayoría mujeres; entre las medidas de conciliación que se aplican destaca la ampliación del permiso de paternidad según lo demandan los trabajadores y previa conformidad de la dirección del centro⁴⁵. En

⁴⁴ Por extenso, LOUSADA AROCHENA, J.F.: *Permiso de paternidad y conciliación masculina*, Albacete (Bomarzo), 2008 o ALAMEDA CASTILLO, M.T. (2007). “Otro lento avance normativo hacia la responsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad”, en AA.VV.: *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2007.

⁴⁵ Además, por ejemplo, de convertir la hora de lactancia en permiso MANCOMUNIDAD DE LA ENCINA: *Guía de buenas prácticas hacia la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, 2012

segundo lugar cabe aludir a una medida de acción positiva prevista en el Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona y destinada a favorecer la corresponsabilidad: flexibilización de la jornada y horario diario de trabajo para hombres por paternidad durante el primer mes de nacimiento del hijo⁴⁶.

5.- EXCEDENCIAS

El ordenamiento laboral español contempla, junto a las que denomina excedencia forzosa y excedencia voluntaria, una tercera modalidad específicamente destinada al cuidado de hijos o familiares, creada en su variable de cuidado de hijos por el Estatuto de los Trabajadores; otros familiares, en cambio, no fueron objeto de atención hasta la Ley de Conciliación de 1999. Se inserta en el marco de los mecanismos diseñados para que los trabajadores puedan compatibilizar su vida familiar y profesional, arbitrando en este caso la posibilidad de alejarse del trabajo durante un tiempo que puede ser prolongado para atender la necesidad de cuidar a ciertos familiares en los términos establecidos por el art. 46.3 ET⁴⁷.

Sin embargo, al tratarse de un derecho no retribuido muchas familias no pueden hacer uso de él⁴⁸, máxime teniendo en cuenta que tampoco se prevé compensación por parte del sistema de protección social⁴⁹.

(<http://www.mancoencina-ssociales.com/Gu%C3%ADa%20conciliacion.pdf>). Fecha de consulta: 2 de mayo de 2015.

⁴⁶ Ejemplo extraído del interesante trabajo de RÓDENAS SANCHO, E.: *La conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Buenas prácticas y negociación colectiva*, 2007 (<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/85611/QQDCHD-volumen3-libro03.pdf?sequence=1>). Fecha de consulta: 20 de mayo de 2015.

⁴⁷ A cuyo análisis se han dedicado, entre otras obras, GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *La excedencias en Derecho del Trabajo*, Granada (Comares), 1998; TORTUERO PLAZA, J.L.: “La excedencia por cuidado de hijos: técnica jurídica versus institución jurídica”, en AA.VV.: *Cuadernos de Derecho Judicial*, Vol. XXX, Madrid (CGPJ), 1994, págs. 265 y ss. o LÓPEZ GANDÍA, J.: “Seguridad Social y conciliación de la vida familiar y laboral: reducciones de jornada y excedencias”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2003, págs. 45 y ss.

⁴⁸ SAVE THE CHILDREN: *La conciliación de la vida laboral y familiar en España: La oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia*, 2013, pág. 7. (http://www.savethechildren.es/docs/Ficheros/597/La_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiarESP_v OK.pdf). Fecha de consulta: 2 de mayo de 2015.

⁴⁹ LÓPEZ GANDÍA, J.: “Seguridad Social y conciliación de la vida familiar y laboral: reducciones de jornada y excedencias”, cit., págs. 45 y ss. o RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Coruña*, núm. 11, 2007, págs. 855 y ss.

5.1.- Excedencia por cuidado de hijos

El derecho a la excedencia por cuidado de hijos se prevé para atender al cuidado de cada hijo natural o adoptivo, incluidas también las hipótesis de acogimiento permanente o preadoptivo, incluso provisionales. El período no podrá superar los tres años a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, teniendo en cuenta que cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, su inicio pondrá fin a la que se viniera disfrutando.

La titularidad del derecho se reconoce al padre o a la madre indistintamente, pues constituye un derecho individual de hombres y mujeres (aunque principalmente se usa por parte de la madre), si bien es cierto que, como en otros derechos anteriormente analizados, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cualquier caso, el período de duración puede disfrutarse de forma fraccionada⁵⁰. Se trata de una posibilidad expresamente incorporada por la Ley Orgánica de Igualdad a la regulación jurídica de la cuestión en respuesta a los problemas interpretativos que había provocado la falta de tal previsión, que había sido criticada por la doctrina y enmendada por algunos pronunciamientos judiciales⁵¹.

El tiempo de excedencia computa a efectos de antigüedad, conservando el trabajador, además, el derecho a asistir a cursos de formación profesional, a los que deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Respecto a la reserva del propio puesto, ésta sólo alcanza al primer año (15 meses si el trabajador forma parte de familia numerosa de categoría general y 18 meses si es de categoría

⁵⁰ Como ejemplo de buenas prácticas en las empresas, cabría citar el restaurante Villa Cañada, en Villanueva de la Cañada. Se trata de una empresa familiar compuesta por una plantilla de siete personas, que cuentan con varios beneficios, entre los que destacan las excedencias por cuidado de personas, MANCOMUNIDAD DE LA ENCINA: *Guía de buenas prácticas hacia la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, 2012 (<http://www.mancoencina-ssociales.com/Gu%C3%ADa%20conciliacion.pdf>). Fecha de consulta: 2 de mayo de 2015.

⁵¹ Aunque en un principio se denegó la posibilidad por considerar que un disfrute fraccionado distorsionaría en gran medida el poder de planificación de la empresa [SAN de 31 de marzo de 1997 (AS 1997/748)], posteriormente la opción ha sido admitida teniendo en cuenta que la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio, reconoce que los Estados y los interlocutores sociales pueden “decidir si el permiso parental se concede... de forma fragmentada” y que el Estatuto de los Trabajadores se limita a establecer un máximo para el período de disfrute, pero sin imponer otros condicionantes que impidan un disfrute fraccionado del derecho, SSTSJ Baleares de 29 de noviembre de 1999 (AS 1999/4654) o Murcia de 12 de marzo de 2001 (AS 2001/493).

especial), transcurrido el cual la reserva queda referida a uno del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se puede observar con respecto a las excedencias por cuidado de hijos que es la mujer la que en un 94,50% en el 2013 la solicitaron frente al 5,5% de los hombres (datos del Instituto de la Mujer⁵²), por lo que este derecho sigue presentando un indudable perfil femenino.

Excedencias por cuidado de hijos por sexo	2013	2012
% Madres	94,50	94,98
Ambos progenitores	28.038	29.651
Madres	26.497	28.163
Padres	1.541	1.488

5.2.- Excedencia por cuidado de familiares

Desde su incorporación al art. 46.3 ET en el año 1999, el precepto contempla la que ha venido a denominarse excedencia por cuidado de familiares. En la actualidad su régimen jurídico es idéntico al previsto en la establecida para el cuidado de hijos, por lo que la única salvedad viene dada por el hecho/sujeto causante: “también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 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”.

Una de las mayores críticas que se ha vertido a la regulación a esta excedencia es la relativa a su inferior prolongación, no en vano el máximo se situaba en un año hasta que la Ley de Igualdad de 2007 lo extendiera a dos, sin llegar a equipararse, por tanto, a los tres años previstos para la excedencia por cuidado de hijos.

Tampoco en este caso se producen demasiadas sorpresas respecto a quien suele ser dentro de la familia el que opta por separarse temporalmente del trabajo acogiéndose a la fórmula

⁵² Datos recogidos de www.inmujer.gob.es. Fecha de consulta: 10 de mayo de 2015.

de la excedencia para el cuidado de familiares. Según los datos proporcionados por el Instituto de la Mujer, en 2013 en un 85,22% de las ocasiones se trataba de una mujer⁵³.

Excedencias por cuidado de familiares por sexo	2013	2012
% Mujeres	85,22	85,67
Ambos sexos	6.692	6.122
Mujeres	5.703	5.245
Varones	989	877

⁵³ Datos recogidos de www.inmujer.gob.es. Fecha de consulta: 10 de mayo de 2015.

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES

PRIMERA:

La lucha a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral exige que los poderes públicos, los agentes sociales y la sociedad en su conjunto establezcan las medidas necesarias que faciliten la ardua tarea de compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares, pues todavía hoy la doble jornada sigue siendo un problema marcadamente femenino, en la medida en que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha venido apoyada plenamente por los varones en lo relativo a corresponsabilizarse del ámbito doméstico y de cuidado de hijos y familiares. Es por ello que la falta de conciliación en algunas ocasiones sitúa a España como uno de los países peor valorados en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Poco a poco el legislador ha ido introduciendo derechos para conciliar la vida laboral y familiar, pero su diseño neutro (incluso el fomento de su disfrute por los varones) no ha impedido que en la sociedad sea más habitual que los disfruten las mujeres, lo que juega en su contra a la hora de ser contratadas en las empresas, puesto que los empresarios lo perciben como un problema para sus organizaciones.

SEGUNDA:

Una parte importante de este estudio se ha centrado en la evolución de la normativa en esta materia, partiendo del desarrollo de una serie de directivas que obligan a los Estados miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatible la vida familiar y el empleo para los trabajadores. En buena parte debido a la obligación de trasponer tales normas comunitarias, y bajo la inspiración de la Constitución, España se ha dotado de un importante elenco de previsiones destinadas a la cuestión, conformando un conjunto de derechos (permisos, reducciones y flexibilidad de la jornada, suspensiones o excedencias) que se contemplan fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores y que han ido ampliando el ámbito de protección y depurando su régimen jurídico en sucesivas reformas, entre las que destacan las efectuadas en 1999 por la Ley de Conciliación, y en 2007, por la Ley de Igualdad.

El proceso evolutivo marca una desfeminización de los derechos, en el sentido de admitir una titularidad asexuada, así como un progresivo avance hacia la corresponsabilidad,

otorgando derechos al varón o favoreciendo que sea él quien haga uso de los derechos de perfil neutro.

TERCERA:

Sin embargo, lejos de alcanzarse los objetivos, se constatan dos circunstancias: de un lado, el alejamiento entre la norma y la realidad, pues en la práctica y pese a los intentos legales los avances en el ámbito de la corresponsabilidad han sido mínimos y, como ya se indicó, los derechos de conciliación siguen siendo prioritariamente femeninos; de otro, la persistencia de una regulación que centra la conciliación en el alejamiento temporal del trabajo más que en medidas de flexibilidad que verdaderamente permitan compaginar a diario las esferas laboral y familiar.

A ello se añade el hecho de que los derechos de conciliación actualmente previstos en la ley no se ajustan a las características y circunstancias del mercado de trabajo actual, pues en realidad están pensados para el prototipo de trabajador con contrato indefinido (y buenas perspectivas de estabilidad), a tiempo completo y con altas retribuciones.

CUARTA:

De cara a mejorar los resultados, es imprescindible que no sólo la ley avance hacia la igualdad por la vía de combinar medidas que faciliten la conciliación con otras que fomenten la corresponsabilidad, también los interlocutores sociales deben poner su granito de arena, pues aunque en parte ya lo hacen, se les puede exigir muchos más.

Por su parte, en el marco de la responsabilidad social corporativa deben potenciarse y extenderse los programas o medidas de conciliación puestos en marcha en algunas empresas tal y como se ha podido constatar en el transcurso de la investigación, que ha permitido identificar organizaciones que se adaptan a las necesidades de los trabajadores mejorando cuanto marca la ley respecto a los derechos de conciliación, pero sobre todo mediante la esencial medida de permitir la flexibilidad en los horarios para facilitar o permitir conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar.

QUINTA:

Aunque sea ineludible resaltar el extraordinario avance en la normativa y en la aplicación de planes y medidas en las empresas para que los trabajadores pongan en práctica sus

derechos laborales en materia de conciliación, no cabe duda de que todavía queda mucho por hacer y debería ser uno de los retos más importantes en la sociedad española, especialmente en el mundo empresarial. La línea a seguir se sitúa en torno a la idea de flexibilidad, pues si ha servido de excusa para incrementar los poderes empresariales en detrimento de los derechos de los trabajadores, también podría configurarse como elemento bidireccional que ampare las necesidades del personal, permitiéndole acceder a modelos de tiempo y lugar de trabajo más amigables con las exigencias que impone la necesidad de conciliar el trabajo con la familia y la vida personal.

Para las empresas resultaría también beneficioso favorecer la reorganización del tiempo y el espacio de trabajo mediante mecanismos de esta índole, que ya están ofreciendo resultados positivos en experiencias reales.

CUARTA PARTE: FUENTES UTILIZADAS

I.- BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Aranzadi Social*, núm. 20, 2000.

AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Nueva sociedad y Derecho del Trabajo*, Madrid (La ley). 2004.

AA.VV.: *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, Madrid (MTAS), 2005.

AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Pamplona (Thomson Aranzadi), 2006.

AA.VV.: *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*, Valladolid (CES), 2007.

AAVV.: *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2007.

AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres*, Valladolid (Lex Nova), 2007.

AA.VV. (MONTOYA MELGAR, A., Dir.): *Igualdad de mujeres y hombres: comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Navarra (Thomson-Civitas), 2007.

AA.VV. (QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Dirs.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (MTI), 2008.

AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 2, 2007.

ALAMEDA CASTILLO, M.T. (2007). “Otro lento avance normativo hacia la responsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad”,

en AAVV.: *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2007.

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.

BALLESTER PASTOR, M.A.: *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

CARRASQUER OTO, P. y MARTÍN ARTILES, A.: “La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm.1, 2005.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (II). Algunas reflexiones sobre el Proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Aranzadi Social*, T. V, 1999.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Informe 2/2003*, Madrid (CES), 2003.

CRUZ VILLALÓN, J.: “El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (Comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario 1999.

FUNDACIÓN MUJERES: *Estudio sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Madrid (Fundación Mujeres), 2010.

GARCÍA TESTAL, E.: *La protección de la lactancia en el ordenamiento laboral español*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2008.

GIL SUÁREZ, L.: “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Puntos críticos”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Nueva sociedad y Derecho del Trabajo*, Madrid (La ley). 2004.

GÓNZALEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: análisis y comentarios a la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Navarra (Thomson-Aranzadi), 2007.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *La excedencias en Derecho del Trabajo*, Granada (Comares), 1998.

LLANO SÁNCHEZ, M.: “Protección de la salud de la mujer trabajadora: problemas, avances recientes y nuevos enfoques de investigación e intervención”, en AA.VV. (QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Dirs.): *Igualdad de género y relaciones laborales*, Madrid (MTI), 2008.

LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “El lento proceso de extensión a los varones de las medidas conciliatorias”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Navarra (Thomson Aranzadi), 2006.

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

LÓPEZ GANDÍA, J.: “Seguridad Social y conciliación de la vida familiar y laboral: reducciones de jornada y excedencias”, *Aranzadi Social*, núm. 15, 2003.

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

MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “La familia y la protección social como garantes de la conciliación”, en AA.VV.: *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*, Valladolid (CES), 2007.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “La suspensión por paternidad natural: una discriminación incomprensible no enmendada por la negociación colectiva”, en AAVV: *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, Madrid (MTAS), 2005.

MONTOYA MEDINA, D.: “Conciliación de la vida laboral y familiar en la Reforma de 2012”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 361, 2013.

MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A. M.: *Maternidad y salud laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La excedencia por razones familiares: una realidad jurídica necesitada de mayor protección social”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Coruña*, núm. 11, 2007.

SÁNCHEZ CASTILLO, M^a. M.: *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2009.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Una nota sobre las suspensiones contractuales ligadas a la maternidad”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Pamplona (Thomson Aranzadi), 2006.

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

TORTUERO PLAZA, J.L.: “La excedencia por cuidado de hijos: técnica jurídica versus institución jurídica”, en AA.VV.: *Cuadernos de Derecho Judicial*, Vol. XXX, Madrid (CGPJ), 1994.

TORTUERO PLAZA, J.L.: *Cincuenta propuestas para racionalizar le maternidad y facilitar la conciliación laboral*, Madrid (Civitas), 2006.

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

II.- WEBGRAFÍA

FUNDACIÓN FAMILIA Y MUJER: *Estudio sobre el cuidado de menores con enfermedad grave: una propuesta normativa*, 2010 (<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/163073.pdf>). Fecha de consulta: 20 de mayo de 2015.

INSTITUTO DE LA MUJER (www.inmujer.gob.es). Fecha de consulta: 10 de mayo de 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (www.ine.es). Fecha de consulta: 30 de abril de 2015.

INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (www.seg-social.es). Fecha de consulta: 5 de mayo de 2015.

MANCOMUNIDAD DE LA ENCINA: *Guía de buenas prácticas hacía la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, 2012 (<http://www.mancoencina-sociales.com/Gu%C3%ADa%20conciliacion.pdf>). Fecha de consulta: 2 de mayo de 2015.

Plan Integral de Apoyo a las Familias 2015/2017 (<https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ayudas/docs2013-14/PIAF20152017.pdf>). Fecha de consulta: 24 de mayo de 2015.

RÓDENAS SANCHO, E.: *La conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Buenas prácticas y negociación colectiva*, 2007 (<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/85611/QQDCHD-volumen3-libro03.pdf?sequence=1>). Fecha de consulta: 20 de mayo de 2015.

SAVE THE CHILDREN: *La conciliación de la vida laboral y familiar en España: La oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia*, 2013, pág. 7. (http://www.savethechildren.es/docs/Ficheros/597/La_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiarESP_vOK.pdf). Fecha de consulta: 2 de mayo de 2015.