



VNIVERSITAT
E VALÈNCIA

 Facultad de
Derecho

Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

UN CONTRADERECHO

ELISA SIMÓ SOLER

TRABAJO DE FIN DE GRADO

DOBLE GRADO EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TUTORA:

BEATRIZ LLEÓ CASANOVA

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

A las mujeres que luchan.
A las mujeres que no tienen horarios.
A las mujeres que cuidan viviendo, viven cuidando.

A ellas, que son el estandarte de una vida digna.

Conseguir erradicar esa desigualdad es, pues, no un problema de las mujeres, ni siquiera un problema de solidaridad con las mujeres; es un problema esencial en la lucha por la igualdad social, por la defensa de los trabajadores y las trabajadoras.

Carlos L. Alfonso Mellado

Otras, nunca hemos perdido de vista que, además de esas propuestas, son cada vez más las mujeres y, algunos hombres, que en su día a día tratan de poner en práctica otro modo de vivir en el que el bienestar y el cuidado de las personas sean la prioridad y no el inconveniente.

Teresa Torns Martín

RESUMEN

El presente estudio aborda la conciliación de la vida familiar, laboral y personal desde un enfoque jurídico y politológico. Para ello, se realiza un análisis de los derechos de conciliación a partir de su fundamentación jurídica para conocer el marco normativo, su configuración en el Estatuto de los Trabajadores y su puesta en práctica a través de la negociación colectiva, los planes de igualdad y las medidas propuestas por los principales partidos políticos. Todo ello, enmarcado en el contexto económico, demográfico e institucional. Se elabora desde una perspectiva de género que pretende poner en cuestión la feminización de los derechos de conciliación y la centralidad del trabajo productivo.

ABSTRACT

The project addresses work-life balance from a legal and political science perspective. In order to do so, an analysis based on the legal foundation of work-life balance rights will be carried out with the objective of getting to know the legal framework of these rights, their configuration in the Workers' Statute and their practical application through collective bargaining, equality plans and policies put forward by the main political parties. All of it, framed within the economic, demographic and institutional context. It is developed through a gender perspective, which intends to question the feminization of work-life balance rights and the centrality of productive work.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. CONTEXTUALIZACIÓN	7
2.1 Dimensión económica	7
2.2 Dimensión demográfica	11
2.3 Dimensión institucional	14
3. MARCO NORMATIVO	18
3.1 Normativa internacional	18
3.2 Normativa europea	25
3.3 Normativa interna	29
4. DERECHOS DE CONCILIACIÓN	32
4.1 Derecho individual de conciliación	32
4.2 La protección de los derechos de conciliación frente al despido	54
4.3 Derechos colectivos en materia de conciliación	56
5. LA CONCILIACIÓN COMO UNA CUESTIÓN POLÍTICA	62
6. CONCLUSIONES	65

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

1. INTRODUCCIÓN

La brecha del tiempo es el eje central sobre el que se cimentan el resto de discriminaciones que sufren las mujeres. Abordar esta fractura supondría un importante avance hacia la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida. El presente trabajo de investigación tiene por objeto el análisis del modelo de conciliación implantado en el Estado español.

En el marco de una economía globalizada, las políticas públicas de un Estado y su coyuntura económica son interdependientes de las fluctuaciones de los mercados internacionales, por lo que cabe enmarcar la conciliación en el contexto económico que vertebra la estrategia económico-laboral de un Estado. Junto a ello, el entorno demográfico –con bajas tasas de natalidad y una elevada esperanza vida– y el modelo de Estado de Bienestar español –en el que la mujer es la que manda en casa y el marido es el que ayuda mucho– condicionan el diseño y el ejercicio de los derechos de conciliación.

Se inicia el estudio de los derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal a partir de su fundamentación jurídica para realizar un análisis detallado del marco normativo regulador y de las medidas de conciliación aprobadas a tal efecto. Para ello, se lleva a cabo un trabajo sistemático de explicación de los derechos de conciliación. Se parte de la dicción de cada artículo para analizar la configuración de cada derecho –*Titularidad; Causa; Ejercicio; Duración; Retribución*– desde una base doctrinal y jurisprudencial que permita matizar los conflictos interpretativos que pueden surgir. Además, se revisan las diferentes vías de implantación en el sector privado a través de los convenios colectivos y los planes de igualdad. El estudio jurídico se complementa con una visión politológica a partir de la revisión de las propuestas que los principales partidos políticos incorporan en sus programas en materia de conciliación para las elecciones del 26 de junio.

En concreto, se quiere profundizar en la cuestión prioritaria de si son los derechos de conciliación –tal y como están planteados en la normativa española y dado el contexto actual– un instrumento de efectiva igualación de derechos entre mujeres y hombres o,

por el contrario, sirven para perpetuar los mecanismos de división sexual del trabajo. A partir de esta formulación se derivan dos interrogantes que se pretenden abordar en este trabajo. Partiendo de que la conciliación es necesaria ¿lo es sólo para las mujeres? ¿son los derechos de conciliación un recurso adecuado para hacer frente a los cambios y transformaciones operados en el seno de la sociedad? Todo ello, sobre la base del cuestionamiento de la centralidad del trabajo productivo. El modelo de sociedad actual encuentra en las profesiones un rasgo de identidad. Las personas nos definimos como profesoras, médicas, abogadas, ingenieras, policías, biólogas, matemáticas pero nunca nos definimos en relación a una actividad que se realiza en el ámbito doméstico. Nunca diremos que somos limpia-cristales, friega-suelos, quita-polvo, planchadoras, cocineras de tupper o arregla-cuartos porque es un trabajo invisible, no reconocido ni valorado.

La aproximación se hace desde una perspectiva de género puesto que se pretende comprobar el lugar que ocupan las mujeres ante la conciliación y el impacto que supone en sus vidas. El trabajo se ha elaborado utilizando la redacción propia del Estatuto de los Trabajadores que emplea el género masculino gramatical, no hacerlo podría inducir a equívocos respecto a la titularidad y ejercicio de los derechos y supondría negar la evidencia de que el Estatuto de los Trabajadores no emplea un lenguaje inclusivo. Pese a ello, reconocer que el uso del masculino como genérico no nombra a las mujeres y que el lenguaje es una herramienta performativa de empoderamiento.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

Realizar un estudio detallado del entramado jurídico que configura el derecho de conciliación requiere, de forma prioritaria, conocer el contexto en el que éste se desarrolla. La pulsión que motiva la evolución del Derecho es el cambio de la realidad social por lo que, siendo la conciliación una manifestación más de ese Derecho, es preciso analizar las tres dimensiones –económica, demográfica e institucional– que han condicionado el contenido y la proyección del derecho de conciliación en el Estado español.

2.1 Dimensión económica

La incorporación de la mujer al mercado laboral define un nuevo escenario respecto a la división sexual del trabajo. Se desdibuja la sólida relación de complementariedad existente entre la esfera productiva y reproductiva. El trabajo productivo, monopolio de los hombres, y el trabajo reproductivo, asignado a las mujeres, formaban dos compartimentos estancos entre los que no había posibilidad de trasvase. Históricamente, el trabajo productivo –remunerado en el marco de una economía formal– ha sido responsabilidad de los hombres, mientras que el sostenimiento de la familia y el conjunto de actividades no remuneradas relacionadas con el trabajo doméstico y con la atención y el cuidado de los miembros de la familia, ha sido el espacio de relegación de las mujeres. Con la entrada de las mujeres a la economía de mercado estos dos compartimentos herméticos se modifican: las mujeres participan de la esfera productiva, generando un vacío en el ámbito de los cuidados al que es necesario dar respuesta. Pero, ¿en qué términos se ha dado esta incorporación?

2.1.1 Tasa de actividad de mujeres y hombres

En el cuarto trimestre de 2015 la tasa de actividad en el Estado español alcanzó el 59,43%¹. La presencia de las mujeres en el mercado laboral ha sido cuantitativamente

¹ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4050> [Consulta: 9 de abril de 2016]

ascendente: pasa del 26,8% en 1981² al 53,79% en el año 2015³. A la inversa, la tasa de actividad masculina se reduce del 71,5%⁴ al 65,37%⁵ para los mismos años de referencia.⁶

La distribución por edades de la tasa de actividad laboral desagregada por sexos para el último trimestre del año 2015⁷, presenta porcentajes muy similares en los primeros años de la vida laboral –16 a 24 años–. En la ratio de 25 a 39 años aumenta la participación de las mujeres pero desde los 40 años hasta la edad de jubilación la representación masculina es superior.

Pese a la progresiva entrada de la mujer al mercado de trabajo y a las variaciones por grupos de edad que puedan producirse, la actividad masculina en el empleo ha sido predominante y estable. El 22,52% de las mujeres se halla en situación de desempleo, frente al 19,49% de los hombres⁸. Si la tasa de paro se estructura por edades⁹, las mujeres se encuentran en un escenario de no-trabajo en la ratio de edad que comprende de 30 a 49 años, siendo 35 a 39 años la franja de edad que concentra al mayor número de mujeres desempleadas:14,1%. Por lo que respecta al desempleo masculino, el esquema es equivalente al de las mujeres con dos diferencias. Por un lado, manteniéndose la mayor tasa de paro entre los 30 a 49 años, los puntos porcentuales son inferiores a los de las mujeres en todas los grupos de edad comprendidos –oscilan entre 1,4 y 2,1 puntos menos–. Por otro lado, es la juventud –25 a 29 años– la que presenta un paro más elevado: 13,4%.

² FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A., TOBÍO SOLER, C.: "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales". *Fundación Alternativas*, 2005. pp. 11.

³ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4050> [Consulta: 9 de abril de 2016]

⁴ FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A., TOBÍO SOLER, C.: "Conciliar las responsabilidades familiares..." *op. cit.* pp. 11.

⁵ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4050> [Consulta: 9 de abril de 2016]

⁶ La tasa de **empleabilidad de las mujeres que son madres** en el año 2013 alcanza el 57,5%. El dato proporcionado por la OCDE, especifica cuando se refiere a las "madres", que se refiere a mujeres de entre 15 a 65 años "*todas las madres con, al menos, un niño de menos de 15 años*". La cifra se mantiene prácticamente invariable cuando en la muestra se especifica que la madre tiene pareja o está soltera. Destacar la relevancia de esta información por las reticencias manifiestas de la patronal para contratar a mujeres que tengan intención de ser madres. Además, por la dificultad de las mujeres a asumir medidas de conciliación que garanticen su libertad y su derecho a ser madres que se analizará en el apartado correspondiente siguiendo la línea jurisprudencial asentada por el Tribunal Constitucional.

⁷ Ver ANEXO I: Personas activas por sexo y grupo de edad.

⁸ <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086> [Consulta: 9 de abril de 2016]

⁹ Ver ANEXO I: Personas paradas por sexo y grupo de edad.

2.1.2 Trabajo a tiempo parcial

En España la celebración de contratos a tiempo parcial está feminizada. Si se analizan los datos de trabajo a tiempo parcial desagregados por sexos, en el año 2014 el porcentaje de personas empleadas que ocupaban un puesto de trabajo con una modalidad contractual a tiempo parcial era el 23,6% de mujeres y el 7,1% de hombres¹⁰. Esta tendencia se ha mantenido constante –tanto el valor porcentual como el desequilibrio entre sexos– desde 1990, de forma que la presencia de mujeres en puestos de trabajo a tiempo parcial siempre ha sido mayoritaria. Pero los motivos que subyacen a esta diferencia porcentual, fruto de la socialización diferenciada¹¹, son distintos según se trate de mujeres u hombres, tal y como se muestra en la tabla siguiente:

Razones del trabajo a tiempo parcial (2014)	HOMBRES de 25 a 64 años	MUJERES de 25 a 64 años
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	71,7%	62,3%
Enfermedad o incapacidad propia	1,6%	0,8%
Otras obligaciones familiares o personales	0,5%	5,5%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,3%	14,6%
Seguir cursos de enseñanza o formación	2,9%	1,5%
Otras razones	21,9%	15,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (INE).

Derivado del proceso de la socialización diferencial y de las expectativas profesionales que en el imaginario colectivo corresponden a cada sexo, el proceso de toma de decisiones para suscribir un contrato de trabajo es diferente en el caso de mujeres y hombres. Dar respuesta a la pregunta de qué se espera de ti como hombre y como mujer,

¹⁰ <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746&lang=fr> [Consulta: 18 de abril de 2016]

¹¹ La **socialización diferenciada** implica la educación diferenciada de patrones culturales y sociales entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere al aprendizaje de los valores, las expectativas y los roles de forma diferenciada. El sistema de dominación patriarcal se sustenta en la construcción social del género, esto es, en la asignación intencionada de determinados comportamientos estereotipados a cada uno de los sexos que condicionará sus propias expectativas culturales. De esta forma, mientras que el hombre es racional, resolutivo, productivo, seguro y valiente, la mujer es socializada en la ternura, la solidaridad, la cooperación y la responsabilidad con los otros. La diferente socialización tiene su proyección concreta en la actividad laboral diaria de las personas trabajadoras.

contendrá unos puntos de reflexión diferentes porque del hombre se espera que sea el cabeza de familia, el receptor del salario y quien mantenga la estabilidad económica del hogar. Esto conlleva, que el hombre debe optar fórmulas contractuales que se correspondan con un salario más elevado. De la mujer se espera que sea la proveedora del bienestar intrafamiliar, de los cuidados y las tareas no remuneradas. El resultado es que, son las mujeres quienes deben plantearse la disyuntiva de priorizar los cuidados o su carrera profesional y, los datos muestran que la contratación a tiempo parcial de las mujeres puede ser involuntaria al no poder trabajar a jornada completa por el *Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores* (14,6%) u *Otras obligaciones familiares o personales* (5,55%).

Hacer notar estas diferencias resulta fundamental por las implicaciones que se derivan de la feminización de la contratación temporal: menores posibilidades de desarrollar una carrera profesional, peores salarios, mayor precariedad laboral y un aumento de la segregación ocupacional; indicadores poco favorables para una economía en igualdad¹².

2.1.3 Doble presencia

Al intentar ofrecer una contestación al interrogante planteado, se aprecia que la incorporación de la mujer no ha sido completa, que prima la temporalidad y que no ha sido libre de cargas familiares. Es la paradoja de la doble presencia¹³ que, en la práctica, se traduce en la doble jornada laboral¹⁴ a la que se sujetan las mujeres. En efecto,

¹² Fenómeno acuñado con el término *gueto de terciopelo*: Expresión popularizada en Estados Unidos a raíz de su introducción en 1978 por la revista *Bussines Week*, en referencia al hecho de que los departamentos de Relaciones Públicas se fueron convirtiendo en **espacios de trabajo cada vez más feminizados al tiempo que se producía una disminución de los salarios percibidos por su personal, de la calidad y de las condiciones del trabajo, así como de las posibilidades de ascenso a cargos ejecutivos**. Dicha feminización era consecuencia de la aplicación obligatoria por ley de acciones positivas en las empresas, cuyo fin era promover la contratación de mujeres. Éstas se incorporaban a puestos de administración, quedando excluidas de las posibilidades de liderazgo.

MARTÍNEZ TOLA, E. (Coord.): "Beneficios de la incorporación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado: una revisión bibliográfica". País Vasco, 2005. pp. 7. Disponible en:

http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_documentos/es_informes/adjuntos/Beneficios%20de%20la%20incorporacion%20para%20la%20web.pdf

¹³ **Doble presencia**: Presencia de una mujer en el puesto de trabajo en el que ejerce la tarea de asalariada mientras se ocupa también de la mayor parte del trabajo reproductivo.

GENERALIDAD DE CATALUÑA. DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO.: "Glosario Mujeres y Trabajo". Cataluña. Departamento de Trabajo. pp. 21. Disponible en: http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_2.pdf

¹⁴ **Doble jornada**: Suma de la jornada laboral remunerada y una jornada posterior dedicada principalmente a las tareas del hogar y al cuidado de personas dependientes.

cuando las mujeres acceden al mercado laboral permanecen ancladas al espacio doméstico, lo que genera una evidente asimetría en la dedicación al trabajo de los cuidados, no remunerado y, por tanto, no reconocido socialmente.

Tiempo dedicado al trabajo (horas/día)	HOMBRES	MUJERES
Remunerado	5 horas y 34 minutos	4 horas y 6 minutos
No remunerado	2 horas y 34 minutos	4 horas y 18 minutos

Fuente: Elaboración propia a partir de OECD.Stat

Los datos del Instituto Nacional de Estadística sobre *Mujeres y hombres en España 2015*, refuerzan este déficit de corresponsabilidad puesto que "si se considera el porcentaje de personas que realizan actividades de trabajo no remunerado según sexo destaca la participación más elevada de las mujeres en las siguientes actividades dentro del conjunto de hogar y familia: actividades culinarias (80,5% de mujeres y 46,4% de hombres), mantenimiento del hogar (64,2% de mujeres y 31,8% de hombres), compras y servicios (47,2% de mujeres y 31,6% de hombres), cuidado de niños (22,2% de mujeres y 16,7% de hombres)".

2.2 Dimensión demográfica

Las tres dimensiones propuestas para el estudio del derecho de conciliación mantienen una relación de interdependencia. De este modo, los elevados índices de desempleo, la falta de estabilidad laboral, la feminización de la contratación a tiempo parcial y la doble jornada laboral presentan un fuerte nexo causal con la dimensión demográfica.

"Los espectaculares avances en la educación de las mujeres y su participación creciente en el mercado laboral han promovido el aplazamiento de la maternidad. Cada vez es más frecuente que tanto las mujeres como los hombres deseen situarse profesionalmente antes de asumir el rol de padres [y madres]. Esta tendencia a retrasar la formación de la familia se observa en todas las sociedades

*avanzadas (Billari, liefbroer y philipov, 2006; Mills et al., 2011) y ha sido uno de los factores que más ha contribuido al descenso de la fecundidad (Billari et al., 2007; sobotka, 2010)."*¹⁵

En efecto, la tasa de fecundidad en España se sitúa en 1,3 hijos por mujer¹⁶, por debajo de la media de la OCDE –1,7 hijos por mujer– y del nivel de reemplazo¹⁷ –2,1 hijos por mujer–. Además, la edad media para ser madre se ha elevado tres años desde 1990, llegando a ser 31,8 años la edad promedio a la que las mujeres deciden ser madres en 2014.

Seguidamente, relacionado con los datos relativos al déficit de natalidad en España, hay que apuntar la información correspondiente al nivel de esperanza de vida alcanzado en el Estado. Las mujeres son más longevas que los hombres con una media de edad de 85,6 años en comparación con los 80,1 años de los hombres.¹⁸ La fórmula que sitúa a la conciliación como un problema público que debe incorporarse a la agenda política, es la relación –en términos negativos– entre la baja tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida: mientras que desde la década de los años '90 la tasa de natalidad se ha mantenido prácticamente invariable en la cifra de 1,3 hijos por mujer¹⁹, el porcentaje de personas mayores de 65 y 80 años, respectivamente, se ha incrementado como señala la tabla.

Envejecimiento poblacional	% de personas > 65 años	% personas > 80 años
1960	8,2%	1,2%
1980	10,8%	1,7%
2000	16,7%	4,1%
2014	18,4%	5,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de OECD.Stat

¹⁵ CASTRO MARTÍN, T., MARTÍN CARGÍA, T. (Coord. ESPING ANDERSEN, G.): “El déficit de natalidad en Europa: La singularidad del caso español.” *Colección de Estudios Sociales*, 2013, n° 36.. pp. 54 - 55.

¹⁶ <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746&lang=fr> [Consulta: 18 de abril de 2016]

¹⁷ “El nivel de reemplazo generacional se refiere al nivel de fecundidad necesario para asegurar que las sucesivas generaciones de nacidos sean sustituidas por otras de igual tamaño”. CASTRO MARTÍN, T., MARTÍN CARGÍA, T. (Coord. ESPING ANDERSEN, G.): “El déficit de natalidad...” *op. cit.* pp. 48.

¹⁸ http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_2/10/&file=d1g1.px&type=pcaxis [Consulta: 9 de abril de 2016]

¹⁹ En el año 2008 se da el dato más elevado de tasa de fecundidad con 1,5 hijos por mujer.

Este envejecimiento poblacional tiene una implicación directa con respecto al derecho de conciliación, ya que si se realiza una proyección temporal de los porcentajes ilustrados –a nivel teórico y sin variar los valores obtenidos–, en 2029 el 18,4% de la población que en el año 2014 tenía 65 años, alcanzará los 80 años. Si esto fuera así, las políticas de conciliación necesariamente deberían definir a la ancianidad como grupo destinatario de las medidas de conciliación.

Otro factor condicionante del derecho de conciliación es la transición del modelo de familia tradicional a una multiplicidad de formas de convivencia socialmente aceptadas. Si se atiende a la estructura de composición de los hogares, la OCDE establece una triple clasificación en función de con quién compartan la vida diaria los menores de 0 a 17 años. En el año 2013, el 84% de los menores vivían con ambos progenitores, el 14,3% con un único progenitor y el 1,7% lo hacía en "otro" tipo de hogar.²⁰

Un segundo elemento modificador del formato tradicional de familia es el cambio en la evolución de las uniones matrimoniales y las correspondientes causas de disolución del matrimonio. Tomando como referencia el año 2012, en comparación con el año 1990, se ha producido un cambio de tendencia y la relación entre matrimonios y divorcios es inversamente proporcional. El número de matrimonios ha descendido –3,5 matrimonios por cada 1.000 habitantes–²¹ mientras que aumenta la cifra de divorcios –2,2 divorcios por cada 1.000 habitantes–²²

Este nuevo escenario afecta a la última dimensión a analizar –la dimensión institucional– en un sentido claro. La mutación del modelo tradicional de familia tiene una consecuencia inmediata en la fundamentación del Estado de Bienestar español cuya esencialidad es el fuerte familismo.

²⁰ <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746&lang=fr> [Consulta: 18 de abril de 2016]

²¹ En el año 1990 era de 5,7 matrimonios por cada 1.000 habitantes.

<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746&lang=fr> [Consulta: 18 de abril de 2016]

²² En el año 1990 era de 0,6 divorcios por cada 1.000

habitantes.<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746&lang=fr> [Consulta: 18 de abril de 2016]

2.3 Dimensión institucional

El Estado de Bienestar es una forma de intervención social y económica que realizan los Estados liberal – democráticos en el marco de una economía capitalista. Esta intervención estatal es el medio para la consecución de dos objetivos: el crecimiento económico dentro del libre mercado y la producción pública del bienestar necesario con la doble finalidad de garantizar la paz social y asegurar una demanda sostenida.²³

Para poder responder a la pregunta planteada –¿en qué términos se ha dado esta incorporación?– es necesario precisar el modelo de Estado de Bienestar que se corresponde con el Estado español. España se clasifica como Estado de Bienestar Mediterráneo, cuyo rasgo fundamental es el **familismo** y, respecto a la posición que ocupa la mujer, responde al paradigma de organización del trabajo de cuidados: **male-breadwinner**.²⁴ Poner en relación ambos conceptos con el derecho de conciliación resulta decisivo porque han fomentado la estructuración del derecho de conciliación en un determinado sentido.

Respecto al primer rasgo, el familismo, se caracteriza por ser la familia la unidad central. Así, se trata de un modelo en el que la familia es la principal proveedora e implementadora de la prestación de servicios, dejando al Estado en un segundo plano –como dicta el principio de subsidiariedad–²⁵ y el mercado tiene un rol marginal²⁶.

Un estudio publicado por la OCDE²⁷ contiene un dato que ayuda a comprender el término familismo: "*En redes de apoyo social, el 94.7% de los españoles informan tener amigos o parientes en quienes pueden contar cuando lo necesiten, en comparación con el promedio de la OCDE de 88%*". Esta red amortiguadora de amistades y parientes –de la familia y, especialmente, de la mujer– asume la función de proveedora de servicios esenciales para la vida. ¿Qué carencias institucionales

²³ SÀNCHEZ, J.: "El Estado de Bienestar". EN CAMINAL BADÍA, M.: *Manual de Ciencia Política*. Madrid, 1999. Anaya. pp.246.

²⁴ Varón proveedor y mujer ama de casa a tiempo completo.

²⁵ Principio de subsidiariedad: la familia es fortalecida como institución social, pese a no ser una actora pública. Se provee a la familia de los mecanismos necesarios para la satisfacción de las necesidades vitales. No obstante, se considera que en el modelo mediterráneo actual, la provisión del bienestar por el Estado no podría asumir la cobertura que presta la relación familiar.

²⁶ Reflexión similar a la mantenida por FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A., TOBÍO SOLER, C.: "Conciliar las responsabilidades familiares..." *op. cit.* pp. 30 - 31.

²⁷ <http://www.oecd.org/statistics/Hows-Life-2015-country-notes-data.xlsx> [Consulta: 8 de diciembre de 2015]

mantienen firme la red del familismo? La falta de escuelas públicas de infancia y el subdesarrollo de los sistemas de ayuda a la dependencia.

Por un lado, la práctica inexistencia de escuelas públicas de infancia que asuman la educación de cero a tres años. La tasa de inscripción de menores de 3 a 5 años en escuelas de infantil y primaria, alcanzó el 96,6% en el año 2013.²⁸ Pese al elevado porcentaje, la problemática se localiza en el rango de edad de 0 a 3 años. En España, existe una provisión mixta –pública y privada– de la educación infantil de primer ciclo: es impartida por 14.641 centros públicos y 7.879 centros privados.²⁹ No obstante, los servicios pueden clasificarse como deficitarios y, como se muestra en la tabla, la tasa de escolaridad de menores de menos de un año es considerablemente baja.

Edad de los menores	Tasa de escolaridad curso escolar 2015 - 2016
< 1 año	10%
1 año	34%
2 años	52%
3 años	95,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de MECD, *Datos y cifras Curso escolar 2015/2016*, Madrid, 2015.

Por otro lado, los servicios de ayuda a la familia subdesarrollados. Se refiere al ámbito relacionado con guarderías, juventud, servicios domiciliarios para la ancianidad y personas con diversidad funcional y otros servicios para grupos vulnerables. España dedica el 1,5% del PIB al gasto destinado a familia.³⁰

Este déficit de provisión pública supone la retirada al ámbito privado para satisfacer las necesidades vitales. Son las mujeres –como se ha indicado *supra*– las principales responsables de los cuidados de las personas dependientes. Es, cuando la mujer no puede asumir este rol, cuando se recurre a las personas ancianas: "*cerca de una cuarta*

²⁸ <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746&lang=fr> [Consulta: 18 de abril de 2016]

²⁹ <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1516.pdf> [Consulta: 18 de abril de 2016]

³⁰ <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746&lang=fr> [Consulta: 18 de abril de 2016]

parte de los abuelos españoles cuidan a sus nietos diariamente".³¹ Una de las paradojas que se puede extraer es que la conciliación –como institución protectora del derecho de la ciudadanía a conciliar su vida laboral, familiar y persona–, se dirige a los dos grupos que, en el ciclo vital, generan la necesidad de conciliar: infancia y ancianidad. Sin embargo, siendo la ancianidad una beneficiaria teórica de las medidas de conciliación, deviene garantista de las mismas, al asumir la crianza de los nietos.³² Así, *"del conjunto de recursos integrados en una estrategia de conciliación, las abuelas constituyen el más importante en nuestra vida cotidiana [...] la existencia o no de este recurso determina el grado de necesidad del resto de los recursos integrados en la estrategia de conciliación diseñada por la unidad de convivencia con menores"*.³³

Todo este entramado organizacional de gestión de las necesidades de la vida diaria se cimenta en el modelo male-breadwinner. Fundamentado en la idea de que es el varón quien –en expresión española– *"trae el pan a casa"*, el hombre asume la posición de cabeza de familia y proveedor de ingresos. La mujer queda relegada al ámbito doméstico en una situación de dependencia del hombre, puesto que no recibe reconocimiento ni remuneración por su trabajo. Desde la perspectiva de género, como afirma Luis Moreno, *"la duplicidad de funciones dentro y fuera del hogar ha generado una nueva tipología de «supermujer» (superwoman) que ha actuado como un sólido amortiguador de sus sistemas de protección social"*.³⁴

No obstante, y partiendo de la consolidación histórica de este paradigma de organización del trabajo del cuidado, ¿qué ocurre con los hogares en las que ya no se puede identificar la figura de male-breadwinner?³⁵ No hay una corresponsabilidad efectiva entre hombres y mujeres porque cuando la mujer accede al escenario productivo el hombre no lo hace con la misma intensidad al ámbito doméstico. Lo

³¹ <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/spain-es/> [Consulta: 8 de diciembre de 2015]

³² Los estudios sobre conciliación señalan que son las mujeres las que gestionan la conciliación y recurren, de forma mayoritaria, a su familia. Es decir, abuelas y abuelos maternos conforman el recurso informal de conciliación por excelencia.

³³ EMAKUNDE/INSTITUTO DE LA MUJER.: "Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres de la C.A.P.V.". Vitoria, 2007. Emakunde/Instituto de la mujer. pp. 55.

³⁴ MORENO FERNÁNDEZ, L.: "La «vía media» española del modelo de bienestar mediterráneo". *Papers*, 2001. nº 63/64. pp. 74.

³⁵ Ya sea por la participación activa de la mujer en el mercado laboral, por las familias monoparentales, por la situación de desempleo del otro progenitor, por el ejercicio de autoconciencia de las mujeres, en muchos hogares ya no hay un male bread-winner.

perverso de esta dinámica es que se externalizan los cuidados: es el recurso a la migración femenina, son otras mujeres las que se encargan de ese trabajo.³⁶

Más allá de las carencias político-institucionales, las estrategias de conciliación de carácter familista basadas en el género –recurso a las abuelas y las migrantes– se mantiene porque en el relato dominante del imaginario colectivo, la conciliación sigue siendo un deber de las mujeres.³⁷

Esta visión tridimensional del contexto en el que se regula el derecho de conciliación refleja, una vez más, la relación de dependencia que el Derecho mantiene con la transformación social. Se puede resumir en la premisa siguiente: a nuevo contexto, nuevo derecho de conciliación.

Además, abre la ventana de oportunidades a una configuración del derecho de conciliación que responde a una determinada concepción del mismo, materializada en los diferentes instrumentos normativos que conforman el marco normativo de este derecho.

³⁶ Una reflexión pertinente, que no se aborda en este trabajo por limitación del objeto de estudio, es la que se cuestiona la situación en la que se encuentran las mujeres migrantes que se han trasladado a otro país, con menores a su cargo y que no cuentan con esa red familiar, ¿qué ocurre con estas mujeres? ¿ellas no tienen la opción de conciliar? Las medidas de conciliación deben hacer especial atención al colectivo de mujeres que se encuentran en una posición de vulnerabilidad al sufrir la tripe discriminación por ser mujeres, migrantes y precarias.

³⁷ *"Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un "problema exclusivo de las mujeres". Sin embargo, la corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización."*

<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm> [Consulta: 20 de abril de 2016]

3. MARCO NORMATIVO

Dada la asunción masiva de medidas conciliadoras de la vida personal, familiar y laboral es preciso realizar un análisis multinivel de los instrumentos legales configuradores del derecho de conciliación que se articula en tres estadios: normativa internacional, normativa europea y normativa interna del Estado español.

3.1 Normativa internacional

La universalidad de los Derechos Humanos exige el reconocimiento, el respeto y la protección de la diferencia. La diferencia entre sexos ha sido instrumentalizada por el sistema patriarcal –pretendiendo hacer de la diferencia, discriminación– para establecer una jerarquía entre los mismos y situar a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación.³⁸ La reivindicación del movimiento feminista fue combatir el falso universalismo que equiparaba el universal con el sujeto masculino, blanco, ciudadano de clase media y poseedor de bienes. De iure, esta exclusión de las mujeres como sujetas de derechos humanos ha sido superada, sin embargo, se mantiene en el plano simbólico la función de las mujeres como garantes del bienestar intrafamiliar en el espacio de las funciones reproductoras, invisibles, no remuneradas.

Por ello, resulta pertinente conocer la normativa que emana de Organizaciones Internacionales de las que España es miembro. En concreto, se hace referencia a la Organización de Naciones Unidas y a la Organización Internacional del Trabajo.

3.1.1 La Organización de las Naciones Unidas.

La Organización de las Naciones Unidas ha mostrado, a lo largo de los años, una preocupación creciente sobre la relación entre empleo y familia y sus implicaciones para

³⁸ *La historia tampoco explica adecuadamente el sometimiento, la explotación, la opresión y la dominación de que los hombres hacen objeto a las mujeres. Las mujeres no sólo son víctimas de la discriminación por los sistemas productivos, sino que también están sujetas a la discriminación resultante del hecho de ser la fuerza reproductora.*

Naciones Unidas, Asamblea General "Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz", Resolución 35/136 (Copenhague, 14-30 julio de 1980). Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>

con las mujeres. Sin ser explícita la conceptualización como "conciliación" o "corresponsabilidad".

En la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967, se manifiesta la estrecha vinculación entre la familia, como espacio de socialización, y la mujer, como figura fundamental que ocupa dicho espacio. Así, se considera en el documento jurídico que *la discriminación contra la mujer es incompatible con [...] el bienestar de la familia* y se subraya la relevancia de *su función en la familia y especialmente en la educación de los hijos*. La protección que otorga la Declaración se circunscribe a la maternidad. En el artículo 10 apartado 2, la tutela antidiscriminatoria impide que la mujer sea objeto de un trato discriminatorio dada su voluntad de ser madre. Las medidas que garantizan su derecho a la maternidad y al trabajo son: *evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionar la licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior* y la prestación de *los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños*.

La Organización de Naciones Unidas ha organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer, sitúan las reivindicaciones de las mujeres en la agenda política mundial. En la lucha contra la discriminación de las mujeres no se exige, en exclusiva, la igualdad jurídica –la eliminación de las desigualdades jurídicas arbitrarias– sino que el ejercicio de la igualdad material exige, de forma complementaria, eliminar las desigualdades sociales y económicas que impiden la satisfacción de las necesidades básicas. Por ello, la acción de las Naciones Unidas es múltiple en términos espaciales y sectoriales. En efecto, las medidas se adoptan a nivel supraestatal para, así, surtir efecto en el ámbito nacional, regional, local e, incluso, en el seno de la familia. Pero, además, *la integración de las mujeres en el desarrollo exigirá que se amplíe el marco de sus actividades en todos los aspectos de la vida social, económica, política y cultural*. Es la legislación pero también la educación,

el empleo, la salud, los medios de comunicación, la familia sectores clave para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Previo a la celebración del conjunto de todas las Conferencias, en 1979 fue aprobada la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, documento fundamental *con frecuencia descrito como una carta internacional de los derechos de las mujeres*.³⁹ *Las disposiciones relativas a la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos se proclaman como derechos esenciales y se incorporan en todas las esferas que abarca la Convención, ya traten éstas del empleo, el derecho de familiar la atención de la salud o la educación*.⁴⁰

La conciliación implica: maternidad, responsabilidad común y prestación de servicios sociales. Si se asume lo dispuesto en los artículos 5 y 11.2 de la Convención⁴¹ el proceso transformador de estas tres condiciones sería el siguiente: primero, romper con los estereotipos de género presentes en la cultura, la tradición, la costumbre y los hábitos rutinarios que atribuyen a la mujer una posición de inferioridad ligada a su función de mujer-ama-de-casa; segundo, entender y proteger *la maternidad como función social* y, por consiguiente, ejercer un cuidado y una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres; tercero, asegurar la provisión de servicios sociales que

³⁹ Traducción propia: *is often described as an international bill of rights for women. Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, New York: UN Women Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁴⁰ Naciones Unidas, Asamblea General "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", (18 de diciembre de 1979), disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

⁴¹ **Artículo 5.** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; **b)** Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 11.2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; **b)** Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales; **c)** Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; **d)** Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

favorezcan la combinación de familia, trabajo y vida pública (prestaciones, licencias, servicios a la infancia).

La Primera Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en la Ciudad de México en 1975,⁴² hace referencia directa en el principio rector número 5, –a pesar de no emplear la misma terminología el fundamento es similar– a la necesidad de corresponsabilidad en el trabajo doméstico que permita la conciliación de la vida familiar y laboral⁴³.

Se aborda esta problemática –como se ha apuntado *supra*– desde una visión multisectorial. De esta forma, en el Plan de Acción Mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, ya se diseñan un conjunto de *esferas concretas para la acción nacional*. En la introducción al Plan la modificación de los roles asignados a cada sexo se considera un requisito indispensable para una participación plena de la mujer en términos igualitarios. Para ello, "*deben establecerse y mantenerse servicios organizados por la sociedad con objeto de aliviar las tareas domésticas y, en especial, deben ofrecerse servicios para la infancia. Hombres y mujeres acepten compartir las responsabilidades del hogar y de los niños*".⁴⁴

En concreto, en la esfera de *empleo y funciones conexas a la economía*, se contemplan medidas que podrían entenderse como propuestas inspiradoras del contenido del derecho de conciliación en la legislación actual⁴⁵: *la reducción general o el escalonamiento de las horas de trabajo o ambas cosas; los horarios flexibles de*

⁴² La Asamblea General declaró el año 1975, Año Internacional de la Mujer en la Resolución 3010 (XXVII), de 18 de diciembre de 1972.

⁴³ *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en la familia y en la sociedad. Debe garantizarse la igualdad entre la mujer y el hombre en el seno de la familia, que es la unidad básica de la sociedad y el núcleo en que toman forma las relaciones humanas. El hombre debe participar de manera más activa, creadora y responsable en la vida de la familia para el sano desarrollo de ésta, a fin de permitir a la mujer que participe más intensamente en las actividades de su comunidad y con miras a combinar eficazmente las tareas domésticas y profesionales de ambos miembros de la pareja.*

⁴⁴ En un sentido muy similar se pronuncia NNUU cuando concibe a la familia como otra esfera de acción: *La familia es también un importante agente de cambio social, político y cultural. Para que las mujeres gocen de iguales derechos, oportunidades y responsabilidades y contribuyan en pie de igualdad con los hombres al proceso de desarrollo, las funciones y los papeles tradicionalmente atribuidos a cada sexo dentro de la familia tendrán que ser regularmente reexaminados y reevaluados a la luz de las condiciones cambiantes.*

⁴⁵ El Artículo 68 del Código Civil relativo a los derechos y deberes propios del matrimonio reza que: *Los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo.* De forma semejante se expresa la Convención cuando trata la familia en la sociedad moderna como una Esfera concreta para la acción nacional: Durante el matrimonio el principio de igualdad de derechos y responsabilidades significaría que ambos cónyuges deben desempeñar un papel activo en el hogar, teniendo en cuenta la importancia de combinar las responsabilidades del hogar y del trabajo.

trabajo; el trabajo a jornada parcial para mujeres y hombres; los servicios de puericultura y sistemas de licencias para ayudar a las madres a cuidar de los hijos; las cocinas comunales; y distintos tipos de servicios que los ayudarán a realizar más fácilmente las tareas del hogar.

Las siguientes Conferencias de la Mujer se enmarcan temporalmente en el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976 – 1985).

Las otras tres Conferencias de la Mujer mantienen el enfoque multisectorial al destacar que la consecución de la igualdad requiere la implementación de medidas concretas en todas las esferas de la sociedad. Sin embargo, el área que tiene interés con el objeto de estudio es el empleo.

En este sentido, la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Copenhague en 1980, reconoce el empleo como una esfera prioritaria de acción al optar por *Promover la plena igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en el empleo, teniendo en cuenta que ello requiere que tanto las mujeres como los hombres tengan la posibilidad de combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades del hogar y la atención de los hijos.* Además, opta por facilitar el empleo remunerado de las mujeres fomentando una mayor participación de los varones en las responsabilidades domésticas y el cuidado de los niños.

En 1985 Nairobi acogió la Tercera Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. En la misma se establece que la estrategia para la consecución de la Igualdad pasa por *lograr que todos los miembros de la familia compartan las responsabilidades domésticas.*⁴⁶ En la misma línea conceptual, se diseñan en el área de empleo un conjunto de medidas entre las que se incluye la flexibilidad horaria y el establecimiento de recursos en atención a las mujeres que se hayan apartado temporalmente del mercado de trabajo por responsabilidades familiares.

⁴⁶ Naciones Unidas, Asamblea General "Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz", (Nairobi, 15-26 julio de 1985), disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Nairobi/Nairobi%20Full%20Optimized.pdf>

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) se adoptó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. El epígrafe *La mujer y la economía* se estructura enumerando objetivos e incluyendo en cada uno las medidas idóneas para su consecución. El número 6 responde al fin de *Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia*. Entre las medidas propuestas ya se conjuga el verbo "conciliar" para dar respuesta a las necesidades laborales junto a las de la infancia y la ancianidad de los miembros de la familia. Dichas medidas comportan la libre elección del tipo de jornada laboral –completa o a tiempo parcial– y el favorecimiento de la corresponsabilidad a través de licencias, prestaciones, permisos e incentivos.⁴⁷

Por último, en la Declaración de los Objetivos del Milenio el valor de la igualdad proclama la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se hace una remisión a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer mencionada con anterioridad.

3.1.2 La Organización Internacional del Trabajo

A continuación, la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado normativa específica sobre cuestiones relativas al derecho de conciliación. En concreto, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) –ratificado por España el 11 de Septiembre de 1985 y actualmente en vigor– y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) –a la que España se sometió–. De la lectura de ambos documentos se extrae la evidencia de que asumir las responsabilidades familiares limita las posibilidades de preparación, ingreso, participación y progreso en la actividad económica (art. 1

⁴⁷ También puede señalarse el *Objetivo estratégico F.1. Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos* y la medida correspondiente por iniciativa gubernamental letra m) *Modificar las políticas de empleo a fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares*; Junto a él, el *Objetivo estratégico F.3. Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos* promueve f) *Adoptar medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a la capacitación permanente en el lugar de trabajo, incluidas las mujeres desempleadas, las madres solteras, las mujeres que se reintegran al mercado laboral tras abandonar temporalmente el empleo por un período prolongado debido a responsabilidades familiares y otras causas, y las mujeres desplazadas por nuevas formas de producción o por reducciones del personal, y aumentar los incentivos a las empresas para que incrementen el número de centros de formación profesional y capacitación que capaciten a la mujer en esferas no tradicionales*;

Convenio 156 OIT), lo cual deriva en un potencial factor de discriminación⁴⁸ para las mujeres. Reconocer esta realidad trae consigo la adopción de medidas para la protección del puesto de trabajo (art. 8 Convenio 156 OIT y art. 16 Recomendación 165 OIT) y para el desarrollo de servicios públicos de apoyo a la familia (art. 5.b. Convenio 156 OIT y art. 24 a 26 y 32 a 34 Recomendación 165 OIT).

Existen, además, otros Convenios de la OIT que no han sido ratificados por el Estado español y que tienen especial vinculación con la conciliación:

- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). El artículo 9 establece que *los trabajadores con responsabilidades familiares* –como colectivo con necesidades específicas– puedan optar por una jornada a tiempo parcial.
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). La protección de la maternidad se otorga desde una doble vertiente: sanitaria (art. 3 Convenio 183 OIT) y del empleo (art. 8 Convenio 183 OIT). Se garantiza la no afectación de la salud de la madre o del hijo con la exclusión de la realización de todos aquellos trabajos que puedan suponer un riesgo. Se determina que la maternidad –embarazo, nacimiento de un hijo o lactancia– no es causa de despido ni de impedimento de acceso a un puesto de trabajo. En caso de cese de la relación laboral se establece la inversión de la carga de la prueba para el empresario. Se regula la licencia de maternidad (art. 4 Convenio 183 OIT) con una duración mínima de catorce semanas entre las que se incluye un plazo obligatorio de seis semanas de descanso postparto para la mujer.
- Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). El texto concreta la regulación presente en el Convenio para hacerla efectiva. En relación

⁴⁸ A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Organización Internacional del Trabajo "Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)", (Ginebra 25 de junio de 1958), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

con la protección de la salud propone: (1) *la eliminación del riesgo*; (2) *la adaptación de sus condiciones de trabajo*; (3) *el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible*, o (4) *una licencia remunerada (...) cuando dicho traslado no sea realizable*. Además, amplía la licencia de maternidad a, al menos, dieciocho semanas.

3.2 Normativa europea

La Unión Europea mantiene unos planteamientos jurídicos similares a los de la Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. La igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la no-discriminación por razón de sexo es un principio que vertebra la actividad legislativa de la Unión Europea (arts. 21 y 23 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea). En materia de conciliación, el trabajo legislativo de la UE ha sido incorporado al ordenamiento jurídico español a través de la transposiciones de varias Directivas comunitarias⁴⁹ a las que la de Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) hacen referencia expresa.

3.2.1 Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de 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 en período de lactancia.

Contempla como requisito que la mujer que se encuentre en alguno de los estados de la maternidad –embarazo, nacimiento o lactancia–, tiene que ponerlo en conocimiento del empresario para poder ser destinataria de las medidas que se contemplan (art. 2 Directiva 92/85/CEE). De nuevo, se establece un permiso de catorce semanas ininterrumpidas con posibilidad de disfrute antes y/o después del parto (art. 8 Directiva 92/85/CEE) y la doble protección contra el despido⁵⁰, ya que (1) será calificado de

⁴⁹ Las Directivas son actos legislativos que contienen los objetivos a cumplir pero dejan un margen de discrecionalidad a cada Estado Miembro para que concrete la forma y los medios que les permitan alcanzar dichos objetivos.

⁵⁰ *La principal característica de este precepto es que establece la necesidad de que el despido durante el espacio temporal que delimita tenga causa justificada y que dicha causa no puede recaer en una*

ilegal si el cese de la relación laboral tiene lugar entre el inicio del embarazo y antes de la finalización del permiso de maternidad y (2) la carga de la prueba se invierte del lado del empleador (art. 10 Directiva 92/85/CEE).

3.2.2 Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

El citado Acuerdo marco tiene por objeto establecer *disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres*. El permiso parental, del que pueden disfrutar tanto mujeres como hombres, permite atender las necesidades de un menor por un plazo mínimo de tres meses y hasta un máximo de ocho años. Se dispone su naturaleza intransferible, la garantía de mantener el puesto de trabajo o uno equivalente y la protección de la trabajadora frente al despido. La Cláusula número tres se refiere al supuesto de *Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor* cuando sea consecuencia de una urgencia relacionada con algún miembro de la familia. El grado de implicación de los hombres se exige en términos muy amables ya que se les anima a responsabilizarse de las necesidades de la familia, mientras que para la mujer siempre ha sido una imposición.

Así se reafirma en la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar (2000/c 218/02), cuando define como una de las metas del principio de igualdad *compensar la desventaja de las mujeres por lo que se refiere a las condiciones de acceso y participación en el mercado de trabajo y la desventaja de los hombres en lo que se refiere a las condiciones de participación en la vida familiar, derivada, de prácticas sociales que todavía presuponen el trabajo no remunerado relacionado con los cuidados de la familia como responsabilidad principal de las mujeres y el trabajo*

circunstancia inherente al estado de la trabajadora (embarazo o parto). BALLESTER PASTOR, M.A. "Conciliación y corresponsabilidad en la UE". EN AA.VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia, 2011. Tirant lo Blanch. pp. 30 - 31.

remunerado inherente a la vida económica como responsabilidad principal de los hombres.

La Resolución deviene una declaración de intenciones para conseguir una actuación coordinada en favor de la conciliación por parte de todos los agentes sociales a escala comunitaria y nacional. El elemento más novedoso y de progreso para la configuración de un derecho de conciliación más equitativo, es el reconocimiento del permiso de paternidad como un derecho individual e intransferible, independiente del permiso de maternidad que podría ser disfrutado íntegramente por la madre.

Ambas Directivas, referentes a la maternidad y la paternidad, están presentes en la LCVFL pero, por el contrario, están ausentes en la LOIEMH, a pesar de que en esta última introduce el Capítulo II, del Título IV sobre *igualdad y conciliación*. No obstante, la norma recoge dos Directivas adicionales relacionadas con el derecho de conciliación⁵¹.

3.2.3 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Elabora una distinción entre discriminación directa e indirecta y determina, según los pronunciamientos del Tribunal de Justicia, *que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación sexual directa*. Para la consecución de la igualdad de trato se requiere que *las condiciones de acceso al empleo y las condiciones de empleo y de trabajo no contengan ningún sesgo de género que pueda ser generador de un motivo de discriminación*.

3.2.4 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

⁵¹ La Disposición final cuarta *Trasposición de Directivas*, señala también la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Sin embargo, no es objeto de examen puesto que no tiene relación directa con el objeto de estudio.

Al tratarse de una refundición, se recoge la normativa presente en otras Directivas con el objetivo de aclarar y facilitar el conocimiento de la regulación producida al efecto. El Capítulo III está dedicado a la *Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo*. En su articulado se hace referencia a los distintos momentos en los que puede darse un acto discriminatorio y al derecho de maternidad y paternidad. Además, en el artículo 19 se traslada la carga de la prueba a la parte demandada cuando se trate de un caso de discriminación por razón de sexo (art. 19.4.a).

3.2.5 Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

El contenido de esta Directiva no ha sido traspuesto a la legislación española. Pese a ello, su finalidad de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y de fomento de la corresponsabilidad hacen pertinente su análisis.

El propio texto reconoce que *en muchos Estados miembros las medidas para animar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado; que por tanto, conviene adoptar medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres*.

El elemento central de la Directiva se halla en la cláusula número dos y consiste en la ampliación del permiso parental hasta alcanzar una duración mínima de cuatro meses. Se configura como un derecho individual, de hombres y mujeres, y de naturaleza intransferible. Sin embargo, la obligatoriedad de su no transferibilidad impuesta por la Directiva queda limitada a un mes. De esta forma, se dota a los Estados Miembros de un margen de actuación para que, o bien permitan la cesión de los tres meses restantes, o en sentido contrario, extiendan la imposibilidad de cesión más allá del mes (Cláusula 2, ap. 2). María Amparo Ballester considera que esta formulación del permiso pueda llevar a equívocos indeseables con el fin corresponsable porque *si no fuera porque en la misma cláusula 2.2 se establece expresamente que su finalidad es "fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores", podría haber dado lugar a justificar*

*permisos parentales de titularidad exclusivamente femenina (intransferibles al hombre).*⁵²

El disfrute del permiso se destina al cuidado de los hijos tras su nacimiento y adopción y hasta que cumplan ocho años de edad. No son sujetos beneficiarios del permiso, las personas dependientes que requieren de una atención y cuidados permanentes y diarios.

3.3 Normativa interna

La igualdad constituye un valor inspirador y de legitimación de las normas del Ordenamiento Jurídico Español (art. 1.1 CE). De esta forma, los poderes públicos se comprometen a velar por la consecución de la igualdad real y efectiva (art. 9.2 CE). El principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por razón de sexo, recogido en el artículo 14 CE, se halla dentro del Capítulo II, Título I bajo la rúbrica "De los derechos fundamentales y de las libertades públicas". La consecuencia inmediata es que el principio de igualdad y no-discriminación es un derecho fundamental. Su invocación es esencial en el propósito de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

La discriminación no se manifiesta sólo a través de la existencia de normas jurídicas discriminatorias sino a través de actitudes, juicios, estereotipos, estructuras sociales e instituciones que colocan a las personas contra las que se ejerce –en este caso, las mujeres– en una situación de marginación y segregación sistemática, histórica y socialmente muy arraigada. Así, la tutela antidiscriminatoria contempla las llamadas acciones positivas que tratan de eliminar todos los obstáculos no jurídicos a la igualdad entre mujeres y hombres, puesto que no basta sólo con la igualdad jurídica sino que es necesaria la disolución de todos los impedimentos sociales, institucionales, culturales y económicos. Estas medidas persiguen la integración social de las mujeres para ejercitar

⁵² *Falta en la redacción de la Directiva 2010/18 una clarificación de que no cabe establecer permisos parentales de titularidad exclusivamente femenina, aunque sí cabría el establecimiento de permisos parentales de titularidad exclusivamente masculina (tipo permiso de paternidad) dirigidos a fomentar efectivamente el reparto de responsabilidades.* BALLESTER PASTOR, M.A. "Conciliación y corresponsabilidad en la UE". *op. cit.* pp. 43 - 44.

sus derechos y desarrollar sus aptitudes en condiciones de igualdad y eliminar las desigualdades de trato arbitrarias, injustificadas e irrazonables.

En España se han aprobado dos leyes en las que se adoptan medidas específicas en el ámbito del empleo para remover los obstáculos y los estereotipos que impiden que las mujeres y los hombres gocen del mismo estatus social.

Bajo la Presidencia del Gobierno de José María Aznar, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL), *introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. La ley se estructura en ocho capítulos, cada uno de ellos contiene las modificaciones operadas en la normativa correspondiente para adecuarla al fin de hacer compatibles, en términos no discriminatorios, dos esferas de la vida: la familia y el empleo. El estudio pormenorizado de cada una de las medidas de conciliación introducidas en el Estatuto de los Trabajadores se desarrolla en el apartado siguiente, pero interesa destacar que se contempla una heterogeneidad de cambios desde permisos retribuidos, adaptaciones en la jornada, suspensión del contrato de trabajo o excedencia hasta la nulidad del despido en caso de situación de embarazo y de solicitud o disfrute de alguna de estas medidas conciliadoras.

En el año 2007, durante la legislatura de Rodríguez Zapatero, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). De esta forma, se dotó al derecho a la igualdad y no-discriminación por razón de sexo de la protección especial que reconocen los artículos 53.1-2 y 81 CE a los derechos fundamentales. Se adopta el *mainstreaming género*⁵³ por lo que las previsiones de la

⁵³ Se traduce como transversalidad de género y se define como *la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas*. Consejo de Europa, "Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)", (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, núm. 28, Madrid, 1999. Disponible en:

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPolitic/actividadesRed/docs/SesionPlenariaAviles/09_Pr otocolo_MG_def.pdf

LOIEMH se proyectan a todos los ámbitos en los que pueden reproducirse y perpetuarse conductas que atentan contra la dignidad y la igualdad de las mujeres. En el ámbito concreto de las relaciones de trabajo se articulan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A diferencia de la LCVFL, se incorpora a la familia y al empleo una nueva esfera –la vida personal– y se reconoce a los trabajadores y a las trabajadoras como sujetos de estos derechos. En concreto, la regulación se contiene en los artículos 14.8 y 44 de la LOIEMH y en la Disp. adicional 11ª se enumeran las modificaciones en la normativa laboral. Se introduce como novedad legislativa la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en el artículo 48.4.bis ET como instrumento para fomentar *la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio* (art. 44 ET).

La aplicación de la LOIEMH se ha llevado a cabo con una intensidad baja. Citando a Elena Simón, *la igualdad se convierte primero en legal y luego aspira a ser real*.⁵⁴ Consecuencia del impulso legislativo en favor de la igualdad por parte de las Organizaciones Internacionales, de la Unión Europea y del compromiso del Estado Español por equiparar su marco legal y dotar al derecho fundamental a la igualdad y no-discriminación de una ley de rango superior, la igualdad entre mujeres y hombres está reconocida en el Ordenamiento Jurídico español. Sin embargo, la puesta en práctica de las disposiciones relativas a los derechos de conciliación revela una serie de problemáticas y contradicciones en su configuración que es preciso manifestar para velar por el correcto ejercicio de los derechos de los trabajadores. Siendo la igualdad formal una realidad evidente, hay que valorar si el diseño de los derechos de conciliación permite alcanzar la igualdad material.

⁵⁴ SIMÓN RODRÍGUEZ, E. "El horizonte de la igualdad. Coeducación y ciudadanía de las mujeres". Ponencia presentada en la Conferencia - Coloquio de la Real Sociedad Económica de Amigos del País. Valencia, 2016.

4. DERECHOS DE CONCILIACIÓN

El Estatuto de los Trabajadores es la norma básica que rige los derechos de los trabajadores por cuenta ajena en España. *Se ha convertido en el centro de gravedad del sistema de relaciones laborales de nuestro país y sus cambios marcan el rumbo de las más importantes transformaciones vividas en el plano laboral en los últimos años.*⁵⁵

Una de esas transformaciones viene dada por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y su reivindicación de hacerlo en las mismas condiciones que los hombres. Esto supuso la introducción de ciertas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores con la entrada en vigor de las dos leyes que contienen regulación en materia de conciliación: LCVFL y LOIEMH. Una muestra más de cómo el Derecho no prescribe sino que se adapta a la realidad social.

4.1 Derecho individual de conciliación⁵⁶

4.1.1 Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo

El artículo 34.8 ET otorga al trabajador la posibilidad de adoptar su jornada de trabajo con una duración y distribución que le permita conciliar su vida familiar, laboral y personal. El derecho se reconoce al trabajador, tanto mujeres como hombres. Su disfrute no se vincula a ninguna circunstancia o situación tasada sino que responde a la necesidad genérica de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con los límites del convenio colectivo o el pacto individual. No obstante, la pregunta que sigue es ¿qué ocurre en ausencia de negociación colectiva o pacto individual? Para aclarar esta duda

⁵⁵ MERCADER UGUINA, J.R.: "El Estatuto de los Trabajadores, más de treinta años después". *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2014, nº 887.

⁵⁶ Para la elaboración de esta sección se ha seguido la obra de NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., LOUSANA AROCHENA, J.F.: *Jornada de trabajo y derechos de conciliación*. Madrid, 2015. Tecnos junto a la de CORDERO GORDILLO, V.: "Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento jurídico español". EN AZCÁRRAGA MONZONÍS, C. (Coord.): *Derecho y (des)igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar*. Valencia, 2011. Tirant lo Blanch. pp. 141 -174.

Se requiere acotar el objeto de estudio a los instrumentos generales de conciliación, sin proceder al desarrollo de las medidas de conciliación relacionadas con acontecimientos extraordinarios ni su relación con las vacaciones y el permiso por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

se acude a la STSJ de Castilla la Mancha, de 3 de diciembre de 2008 (AS 920/2009) que mantiene que:

(...) realmente no existe lo que se podría contemplar como un reconocimiento de un derecho efectivo tangible y exigible, en cuanto que la remisión bien a la negociación colectiva o al acuerdo individual para su efectiva implantación, comporta que, hasta que la misma no se produzca, estamos, de una parte, ante un derecho carente de todo contenido eficaz, y de otro, ante una llamamiento, una invocación a los interlocutores sociales, y a empresarios y trabajadores, para que hagan algo que, incluso sin la existencia del precepto, podían ya hacer, como es negociar esa posibilidad de conciliación, que no está sujeta en realidad a mínimos legales de clase alguna. Inexistente en el caso acuerdo convencional al respecto, y desde luego, no existiendo tampoco en el ámbito puramente contractual, ante la negativa patronal a acceder a lo solicitado, la petición realizada por la trabajadora, que sin duda parece que es razonable, (...), carece sin embargo de un soporte normativo o contractual que permita poder hacerlo jurídicamente eficaz.

Por tanto, su ausencia implica la imposibilidad de dotar de virtualidad práctica a tal derecho⁵⁷ y se había constituido, paradójicamente, en algunos casos en el único argumento desestimatorio.⁵⁸ Se critica, además, la postura timorata y la falta del arrojo al legislador, ya que pone en manos del contrato de trabajo, o del convenio colectivo, la efectividad de tal derecho pero se trata de una amplia fórmula que abarca todo lo relacionado con turnos, horarios (rígidos, flexibles, etc.), y otros aspectos relacionados con la ordenación del tiempo de trabajo. No constituye entonces un catálogo cerrado de derechos sino de una cláusula abierta.⁵⁹

Respecto a la modalidad de ejercicio el propio artículo acompaña fórmulas de adaptación de la duración y distribución del tiempo de trabajo –la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos– pero, además, podrían proponerse otras medidas tales como flexibilizar los horarios de entrada y salida, alterar el reparto semanal de horas, fijar el criterio de cierre por "apagado de luces", cambiar el turno o el horario; bajo el

⁵⁷ En el mismo sentido consultar la STSJ de Aragón, de 5 de noviembre de 2008 (AS 135/2009).

⁵⁸ STSJ Cantabria, de 31 de julio de 2015 (AS 146/2016).

⁵⁹ STSJ Cantabria, de 31 de julio de 2015 (AS 146/2016).

presupuesto de que no hay una relación directamente proporcional entre las horas de trabajo y la productividad. La relevancia de este derecho reside en que incide en la variable "tiempo" al dotar de mecanismos de autoorganización del horario de las personas. El tiempo de dedicación a las actividades remuneradas estructura la vida de las personas de forma excluyente –cuanto más tiempo se invierte en el trabajo remunerado, menos cabida hay para la familia y la propia persona– por lo que adaptar la distribución y duración de ese tiempo es fundamental en el objetivo de conciliar las tres esferas.

Tanto para determinar la duración como la retribución cabe atender a lo dispuesto en la negociación colectiva o en el acuerdo trabajador - empresario respetando, en su caso, lo previsto en la negociación colectiva.

4.1.2 Permiso por matrimonio

El permiso de quince días remunerado por celebración de matrimonio se encuentra regulado en el apartado 3, letra a) del artículo 37 ET. La titularidad del permiso por matrimonio corresponde tanto a mujeres como a hombres. La Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio reconoció el derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo pero, además, los convenios colectivos pueden contemplar no sólo el matrimonio sino también las parejas de hecho.

El motivo de ausentarse del trabajo reside en el disfrute del viaje de celebración del matrimonio lo que lo aproxima más a la regulación de un período vacacional que a la de un permiso.⁶⁰ La ausencia es de quince días naturales contando el día de la boda salvo que coincida en día no laborable o festivo. En ese caso, se computa desde el primer día laborable que siga. Su ejercicio requiere previo aviso y justificación y se reconoce su derecho a remuneración.

Ni la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hacen referencia alguna al "matrimonio" por

⁶⁰ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., LOUSANA AROCHENA, J.F.: *Jornada de trabajo... op. cit.* pp. 37.

lo que su inclusión como instrumento de conciliación queda cuestionada. Se ha hecho referencia *supra* al descenso del número de uniones matrimoniales y a la transformación del modelo de familia tradicional. Por consiguiente, un elemento innovador podría ser la inclusión por ley de otros sujetos titulares del derecho como resultado no sólo del matrimonio, sino también las uniones de hecho e, incluso, las convivencias estables de personas que mantengan una relación de afectividad y dotar de especial atención a las familias monomarentales cuyas necesidades de conciliación son evidentes.

4.1.3 Permiso por nacimiento de hijo y por infortunio familiar

El artículo 37.3 en la letra b) ET regula dos permisos retribuidos diferenciados: un permiso por nacimiento de hijo y un permiso en caso de que un familiar fallezca o sufra un accidente, una enfermedad o una afectación a su salud que requiera de atención hospitalaria o reposo en el domicilio. Ambos permisos permiten ausentarse del trabajo durante dos días.

Por un lado, el permiso por nacimiento de hijo, en el que se acepta tanto la filiación matrimonial como extramatrimonial. La titularidad es exclusiva del otro progenitor puesto que la madre goza de la suspensión del contrato por maternidad (art. 48.4 ET).

A este respecto surge un problema interpretativo como bien reflejan Núñez-Cortés y Lousada.⁶¹ Estos autores apuntan a una posible discriminación por orientación sexual cuando se reemplaza al padre biológico –como titular del permiso– por otro sujeto. En concreto, hacen referencia a que no gozan de este derecho los matrimonios o parejas de hecho homosexuales porque sólo pueden ampliar su familia a través del proceso de adopción o acogimiento, tampoco pueden ejercitar el permiso los matrimonios o parejas de hecho lésbicas aunque una de ellas sea la madre biológica cuando se conozca *la existencia del padre biológico –esté o no legalmente determinada la filiación paterna–* ni las parejas de hecho heterosexuales que hayan optado por la maternidad a través de las técnicas de inseminación artificial.

⁶¹ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., LOUSANA AROCHENA, J.F.: *Jornada de trabajo... op. cit.* pp. 43.

En consecuencia, la titularidad se extiende de forma muy restrictiva en favor exclusivamente de *el marido de la mujer inseminada artificialmente por donante anónimo, al ser esa filiación matrimonial*. Sin embargo, cabe puntualizar que la cónyuge o pareja de la madre biológica a través de las técnicas de reproducción asistida, si bien no tiene derecho al permiso por nacimiento sí tiene reconocido el permiso de hospitalización por parto de su cónyuge.⁶² Además, la STSJ del País Vasco, de 3 de mayo de 2016 (JUR 117724/2016) en la que se deniega la prestación por maternidad en un supuesto de maternidad subrogada, el Magistrado Juan Carlos Benito Butrón Ochoa formula un voto particular en el que les reconoce también el derecho a la prestación por paternidad.⁶³ Con todo, la evolución de las técnicas de reproducción y el cambio en la estructura de la familia generan vacíos legales a los que doctrina y la jurisprudencia deben dar respuesta.

Por otro lado, el supuesto de permiso por infortunio familiar que engloba *fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario*. Parte de la doctrina⁶⁴ critica que no se incluya la asistencia en caso de accidente o enfermedad que, sin ser grave, requiera de atención y cuidados por las especiales circunstancias en las que se encuentra el sujeto destinatario de los mismos (menores, ancianidad, diversidad funcional). La titularidad recae sobre mujeres y hombres por ser un derecho individual, no transferible. De esta configuración se deriva la posibilidad de ejercicio simultáneo aunque, en la práctica, la asunción de los cuidados recae en las mujeres trabajadoras. Los parientes beneficiados son los *parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad*. Esto incluye –aunque no quede contemplado– cónyuge, pareja de hecho, hijos biológicos y adoptivos o en régimen de acogida o tutela, parientes del cónyuge y cónyuge de los parientes.

⁶² NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., LOUSANA AROCHENA, J.F.: *Jornada de trabajo... op. cit.* pp. 43.

⁶³ *Temática distinta, que no aborda el caso pero podemos apuntar a los efectos comparativos, es el supuesto de hijo nacido con técnicas de reproducción asistida de mujer casada con otra mujer. En los casos de hijos nacidos con técnicas de reproducción humana asistida (normalmente inseminación artificial), cuando la madre esté casada con otra mujer, ésta última podrá ser beneficiaria de la prestación por paternidad. Artº 7, apartado 3 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo: Cuando una mujer estuviere casada con otra mujer, ésta última podrá manifestar ante el encargado del registro civil, que consistente en que cuando nazca el hijo de su cónyuge, se determine a su favor la filiación respecto del nacido. Voto particular STSJ del País Vasco, de 3 de mayo de 2016 (JUR 117724/2016).*

⁶⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, J., MARÍN ALONSO, I.: *Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización*. Murcia, 2001. Ediciones Laborum. pp. 27 y 28. Citado en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., LOUSANA AROCHENA, J.F.: *Jornada de trabajo... op. cit.* pp. 45.

Su ejercicio requiere previo aviso y justificación. Cada caso –ya sea nacimiento o un infortunio concreto– es un permiso, de forma que su disfrute va a depender del momento en que se produzca. Así, si la relación temporal de los mismos es de sucesión se concederán dos permisos sucesivos, mientras que si es de simultaneidad uno englobará al otro.

La regla general de duración son dos días de permiso retribuidos pero se incluye el supuesto de necesidad de desplazamiento, ampliando el permiso a cuatro días. Para determinar el inicio del permiso por infortunio familiar no necesariamente debe coincidir con el inicio del cuadro clínico, es decir, puede iniciarse el permiso durante la convalecencia, evolución de la enfermedad o de la hospitalización.

4.1.4 Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

En relación con la maternidad, el artículo 37.3.f ET ofrece al trabajador la posibilidad de no permanecer en su puesto de trabajo y acudir a los centros médicos especializados para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto cuando dichos controles y preparación durante el embarazo coincidan con la jornada de trabajo.

En la letra f) no se concreta la titularidad respecto a la mujer. Se refiere a "El trabajador" que, pese a no ser una terminología inclusiva, ha sido interpretado históricamente como que el género masculino engloba a las mujeres. Ante tal indefinición, se recurre al artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que limita la titularidad a las mujeres⁶⁵ y al pronunciamiento de la STSJ de Madrid, de 17 de enero de 2005 (AS 636/2005) que determina que:

(...) es indudable que la realización de técnicas de preparación al parto implica una actividad reservada a la mujer, puesto que sólo ella puede culminar mediante el alumbramiento el período de gestación y, desde esta perspectiva, la obtención de un permiso vinculado al parto ha de considerarse una medida específica de protección de la mujer por su condición de tal, lo que implica el derecho a conservar el salario íntegro durante el tiempo de permiso destinado a adquirir tal técnica; de otro modo estaríamos incurriendo en una situación de discriminación

⁶⁵ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., LOUSANA AROCHENA, J.F.: *Jornada de trabajo... op. cit.* pp. 70.

salarial contra la mujer, ya que se le haría perder parte de su salario por concurrir en ella una circunstancia que jamás podría darse en el varón.

Contrariamente al criterio legal y jurisprudencial expuesto, parte del doctrina considera que extender la titularidad de los derechos de conciliación también a los hombres trae consigo un impacto positivo en dos aspectos concretos. Por un lado, se fomenta la corresponsabilidad en la asunción de las cuestiones relacionadas con la vida familiar. Por otro lado, en relación con el ámbito laboral, deviene un mecanismo de evitación de las reticencias empresariales a la contratación de mujeres. En este segundo aspecto, pueden diseñarse incentivos a las empresas para que la solicitud de este permiso no suponga un coste añadido. Entre ellos, Núñez-Cortes y Lousana⁶⁶ proponen el reintegro de las cantidades abonadas a la empresa, la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social o la realización gratuita de los exámenes y técnicas fuera de la jornada de trabajo a través de la firma de convenios por la empresa y el centro de salud.

De nuevo se regulan dos permisos que se diferencian en sus fines: exámenes prenatales y técnicas preparación al parto. En ambos casos, la mujer decide el centro médico de realización y su ausencia de la jornada de trabajo requiere previo aviso y justificación. El ejercicio de este derecho está condicionado a que *siempre, en todos los casos*, tenga lugar *dentro de la jornada de trabajo*. Existen diversas modalidades de disfrute del permiso en días diferentes (días consecutivos), dos permisos en una misma jornada (continuado y discontinua) e, incluso, antes de la jornada o una vez iniciada.

La duración queda definida *por el tiempo indispensable* de forma que queda incluido el desplazamiento y esperas sin posibilidad de imponer límites en la negociación colectiva. Además, no se cuestiona el carácter retribuido del permiso⁶⁷ por cuanto siendo un derecho de exclusiva titularidad femenina, su no remuneración podría vulnerar el principio de no-discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

⁶⁶ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., LOUSANA AROCHENA, J.F.: *Jornada de trabajo... op. cit.* pp. 68 - 69.

⁶⁷ *En consecuencia, no hay duda de que el tiempo que la mujer trabajadora en situación de embarazo destina a la realización de exámenes prenatales da lugar a permiso retribuido durante el cual el salario se percibe íntegramente.* STSJ de Madrid, de 17 de enero de 2005 (AS 636/2005).

4.1.5 Permiso de lactancia

El permiso de lactancia, concedido a los trabajadores durante los primeros nueve meses del recién nacido, consiste en una hora de ausencia del trabajo a dividir en dos fracciones. Existen, además, dos opciones alternativas para el ejercicio del derecho de lactancia como son la reducción de jornada en media hora o la acumulación de ausencia hasta alcanzar una jornada completa.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen (artículo 37.4 párrafo 3 ET). Atendiendo a la literalidad de la norma, el permiso de lactancia se configura como un derecho individual de mujeres y hombres. La titularidad indistinta de este permiso es consecuencia de una evolución en dos sentidos.

De una parte, responde a la postura jurisprudencial que consideró que reconocer la titularidad del permiso en exclusiva en favor de la mujer suponía, de facto, *una discriminación de la propia mujer, ya que el precepto, al no consagrar el principio de igualdad en el disfrute del permiso de trabajo, se erige en un factor de alejamiento de la mujer del mercado de trabajo, sin que contribuya a su emancipación de las tareas domésticas.*⁶⁸ En este sentido, si bien la redacción del artículo 37.4 ET anterior a la

⁶⁸ Conviene reproducir el voto particular formulado por el Excmo. Sr. don Vicente Gimén Sendra a la STC 109/1993, de 25 de marzo (BOE núm. 100, de 27 de abril de 1993) al que se adhieren los Excmos. Sres. don Fernando García-Mon y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas y don Eugenio Díaz Eimil.

Es doctrina consolidada de este Tribunal la de que, para que pueda estimarse vulnerado el principio constitucional de igualdad en la Ley, se produzca la concurrencia de estos dos requisitos: de una lado, que exista alguna de las discriminaciones contempladas en el art. 14 C.E. y, de otro, que la situación jurídico material que originó dicha discriminación carezca de justificación objetiva y razonable. A nuestro parecer ambas circunstancias están presentes en el antiguo art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, objeto de esta Sentencia de inconstitucionalidad. En efecto, en su redacción originaria la norma tan sólo concedía el permiso de trabajo por lactancia a "las trabajadoras", con lo que se erigía en un motivo de discriminación por razón del sexo y por omisión con respecto a "los trabajadores", que se veían privados del derecho a dicho permiso de lactancia, la cual, por poder ser artificial, posibilita que dicho permiso pueda ser ejercido indistintamente, tanto por la madre, como por el padre. Descontado, pues, el hecho diferencial biológico como causa justificante de dicha discriminación, la Sentencia pretende encontrarla en "compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre" (fundamento jurídico 6º) y aquí es en donde reside el motivo primordial de nuestra discrepancia, porque, si bien dicha finalidad tuitiva a lo sumo pudo encontrarse en los remotos orígenes de la norma frente a la situación anterior en la que no existía el derecho al permiso de lactancia (así, en el art. 168 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944), desde el momento en que se instaure dicho derecho y se otorga exclusivamente a la mujer trabajadora, aquella finalidad se vuelve contra ella misma, ya que a nadie se le oculta que, para un empresario poco escrupuloso con el principio de igualdad, siempre le será "más rentable" contratar a hombres que a mujeres trabajadoras, dado el incremento de los costes laborales, que, por esta causa y por otras biológicas (vgr.: las bajas por maternidad), las mujeres siempre ocasionan.

reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establecía una titularidad fundamentalmente femenina sólo accesible al otro progenitor en caso de que ambos trabajasen, esta limitación ha sido, legislativamente, superada. Por otro lado, la extensión de la titularidad del permiso al otro progenitor está condicionada al propio concepto de lactancia. Por lactancia se entiende tanto la natural como la de carácter artificial, aunque no lo establezca expresamente el ET, pues se reconoce el derecho también al otro progenitor, en el caso de que ambos trabajen. En efecto, la causa para la solicitud del permiso se halla en la lactancia –natural o artificial– del menor de nueve meses, sea hijo biológico o fruto de un procedimiento de adopción o acogimiento. No obstante, puesto que el bien jurídico que se pretende proteger con este permiso es el interés de la familia (STSJ de Madrid, de 10 octubre 2008 (AS 763/2009)) el permiso de lactancia permite contemplar una causa más general como es la atención y el cuidado del menor de corta edad sin que sea estricta lactancia. Este punto en la configuración del permiso podría derivar en un futuro cambio de nomenclatura que se adecue a su contenido.

Por tanto, no hay restricciones en cuanto a la titularidad del derecho. El único límite a su ejercicio queda reflejado en la utilización de la conjunción disyuntiva "o" en la redacción del artículo que marca la imposibilidad de disfrute simultáneo por ambos progenitores (STSJ de Andalucía, de 24 de abril de 2001 (AS 2809/2001)). La crítica que se formula a la necesaria alternancia en el disfrute del permiso de lactancia deriva de que no se fomenta la corresponsabilidad sino la conciliación para sólo uno de los progenitores. Sin embargo, no requerir ninguna situación laboral concreta para el ejercicio del derecho, y por consiguiente, permitir su disfrute tanto si el progenitor es trabajador por cuenta ajena como por cuenta propia, o no presta servicios retribuidos es un progreso en el objetivo de una crianza corresponsable.⁶⁹

Por esta razón, lo que en la norma impugnada aparece formalmente como una discriminación del varón, materialmente se convierte en una discriminación de la propia mujer, ya que el precepto, al no consagrar el principio de igualdad en el disfrute del permiso de trabajo, se erige en un factor de alejamiento de la mujer del mercado de trabajo, sin que contribuya a su emancipación de las tareas domésticas (STC 3/1993, fundamento jurídico 3), y, por las mismas, debió el Pleno de este Tribunal haber declarado la inconstitucionalidad de dicha norma por violación del principio de igualdad (arts. 14 y 9.2 C.E.), tal como, por lo demás, no se le ha ocultado al propio legislador, quien certeramente ya modificó, mediante la Ley 3/1989, el precepto en el sentido de cohercarlo con nuestra Constitución.

⁶⁹ Así pues, la interpretación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), ha de hacerse, además de literal, a la luz de toda la normativa expuesta, en el sentido de favorecer la corresponsabilidad familiar y evitar la discriminación, dando igual tratamiento a las situaciones en las

La modalidad de ejercicio es triple: (1) ausentarse –no estar presente en el puesto de trabajo para retomarlo con posterioridad– durante una hora diaria que puede dividirse en dos fracciones de diferente duración temporal; (2) reducción de jornada en treinta minutos bien retrasando la hora de entrada bien adelantando la hora de salida; (3) acumulación en jornadas completas "*en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla*" (negociación colectiva). Por tanto, según lo previsto en el convenio colectivo –como norma mínima– o contrato individual pero siempre en una faceta más beneficiosa. De esta forma, si no hay previstos ninguno de estos dos instrumentos de negociación, no hay acumulación posible.⁷⁰ Requiere previo aviso con una antelación de quince días.

El disfrute del permiso empieza el día del nacimiento y acaba el día en que el recién nacido cumple nueve meses. La problemática que se plantea en este aspecto es que el inicio del cómputo de los nueve meses de permiso no se retrasa por el ejercicio del permiso de maternidad (art. 48.4 ET). El permiso de maternidad y el permiso de lactancia empiezan el día del nacimiento y su disfrute no puede ser simultáneo porque el permiso de maternidad implica la suspensión del contrato y el permiso de lactancia tiene que ejercerse durante la jornada de trabajo. En consecuencia, en términos globales, el permiso de lactancia queda reducido a cinco meses de los nueve posibles según la redacción del artículo. Para valorar esta posibilidad se ha asumido que el *dies a quo* se corresponde con la fecha de reincorporación por suspensión del contrato por maternidad. No obstante, es cierto que podría tratarse de un momento anterior en el supuesto de que la madre hubiera cedido semanas al otro progenitor, pero siempre tomando como plazo tope los nueve meses del permiso de lactancia.

Nada contempla el artículo 37.4 ET acerca del carácter remunerado o no del permiso de lactancia pero hay que considerar la retribución del mismo. Para ello hay que acudir al

que ambos progenitores trabajen, con independencia de que uno de ellos lo haga como autónomo y del sexo de éste. STSJ de Madrid, de 10 de octubre (AS 763/2009).

⁷⁰ Así lo determina el Tribunal Supremo en STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 11 noviembre de 2009 (RJ 247/2010) al considerar en un supuesto de parto múltiple que *el precepto se limita a indicar que "la mujer, por su voluntad" puede acumular el permiso" en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquélla". De esta forma, si no hay previsión convencional o acuerdo con el empresario, no habrá acumulación y, conforme a la ley, un convenio colectivo podría establecer, tras la vigencia del nuevo artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, un tope de acumulación de 14 días, un tope con un número de días superior o inferior, o excluir incluso la acumulación.*

criterio establecido por los Convenios de la OIT sobre la protección de la maternidad del año 1952 (núm. 103, ratificado por España) y 2000 (núm. 183, no ratificado por España) en los que los artículos 5 y 10, respectivamente, establecen que las interrupciones en la prestación del trabajo por lactancia deben contabilizarse como horas de trabajo y remunerarse en consecuencia. Además, la interpretación que de este precepto se ofrece en sede judicial también reconoce el derecho a remuneración puesto que el disfrute del permiso de lactancia no puede implicar pérdida económica por dos motivos fundamentales. Por un lado, si el legislador hubiera pretendido dotar al permiso de lactancia de un carácter no remunerado debería haberlo dispuesto expresamente como establece en el apartado 5 del artículo 37 ET.⁷¹ Por otro lado, *es preciso entender que cualquier interpretación de la ausencia de regulación concreta de la retribución del permiso de lactancia, tanto en el Estatuto como en el convenio, que implique pérdida económica para el trabajador es contraria al espíritu de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*⁷².

4.1.6 Reducción de jornada por motivos familiares

El artículo 37 en los apartados 5 y 6 ET reconoce al trabajador la posibilidad de reducir su jornada de trabajo cada día para poder asumir los cuidados de un menor de doce años, de una persona con diversidad funcional o de un familiar que requiera de atención especial consecuencia de la edad, accidente o enfermedad.

El precepto reconoce la titularidad a todo hombre y mujer trabajadora. La causa que motiva el reconocimiento del derecho responde a la finalidad protectora del art. 39 CE respecto a la familia y a la infancia y se concreta en el "cuidado" que puede ir dirigido a *un menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida* –guarda legal– o bien a *un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad* –pese a su no inclusión debe entenderse

⁷¹ STSJ de Madrid, de 21 de diciembre de 2004 (AS 4025/2004) y STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 9 de diciembre de 2009 (RJ 2/2010).

⁷² SAN (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 19 de noviembre de 2007 (JUR 139598/2008) y STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 9 de diciembre de 2009 (RJ 2/2010). Reconociendo el derecho a remuneración en el mismo sentido: STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 6 marzo 2012 (RJ 4174/2012) y STSJ de Cataluña, de 28 de septiembre de 2006 (AS 1379/2007).

que abarca también al cónyuge–, *que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida*. Cuando la reducción de jornada de solicita por cuidado de hijas o hijos, el límite máximo es hasta que el menor cumpla doce años. En los dos supuestos restantes, no se prevé un tope máximo de duración. Hay que especificar el momento de finalización de la reducción pero caben alteraciones tanto para su extensión –prórroga si persiste la causa o si se debe cubrir un segundo hecho causante del derecho– como para su finalización anticipada –si desaparece antes la causa–. Con todo, con la desaparición definitiva de la causa es restituido en la anterior jornada de trabajo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute (...) de la reducción de jornada (...) corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Si se atiende a lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 37, surgen dos conflictos interpretativos.

En primer lugar, en relación con la potestad de concreción y determinación del trabajador, hay que puntualizar que se trata de un derecho individual cuyo titular tiene la facultad de determinar cuál es el momento más adecuado para la atención y cuidado. Por tanto, el trabajador elige el horario laboral según sus preferencias y necesidades para la reducción de jornada sin que pueda valorarse, en principio, la facultad empresarial de dirección y organización. En otras palabras, la norma general es que prima la decisión unilateral e individual del trabajador para la determinación de la reducción de jornada con dos excepciones: (a) demostración del grave perjuicio para la sostenimiento de la empresa o de la grave afectación a la producción; (b) posibilidad de satisfacer el derecho del trabajador en otro horario compatible.⁷³ En este sentido, el Tribunal Constitucional sentó jurisprudencia al considerar que dado el anclaje constitucional que los derechos de conciliación –y, en concreto, el derecho a la reducción de jornada– tienen en los artículos 14 y 39 CE, ante una posible controversia o desacuerdo entre la empresa y el trabajador, la dimensión constitucional debe servir

⁷³ MARTÍN FLÓREZ, L.: "Concreción de horario derivada de la reducción de jornada por cuidado de hijos". *Revista Doctrina Aranzadi Social*, 2013, nº 1. Citado en NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., LOUSANA AROCHENA, J.F.: *Jornada de trabajo... op. cit.* pp. 128.

como criterio interpretativo que posibilite *una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego*.⁷⁴

La individualización del derecho permite que la mujer y el hombre lo pueden ejercer sucesiva o simultáneamente con la única excepción de que trabajen para la misma empresa y lo soliciten en relación al mismo sujeto causante si genera problemas en el funcionamiento de la empresa.

En segundo lugar, la limitación *dentro de su jornada ordinaria* es el segundo conflicto interpretativo y objeto de debate. El Tribunal Supremo en Sentencia (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 13 de junio de 2008 (RJ 4227/2008) niega la posibilidad de una interpretación extensiva con base en el principio de legalidad⁷⁵. El motivo es que en este punto se produce una suerte de solapamiento o de punto de unión entre el artículo 34.8 ET (Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo) y el artículo 37.5 y 6 ET (Reducción de jornada por motivos familiares). Si bien la doctrina no es pacífica⁷⁶ la línea de tendencia jurisprudencial mayoritaria mantiene que el artículo 37.5 y 6 ET no habilita para un cambio de turno sino a la reducción de jornada operada en cómputo diario (no semanal ni anual)⁷⁷. La reducción puede ser de mínimo un octavo (1/8) y máximo la mitad (1/2) de la jornada diaria y el solicitante tiene

⁷⁴ STC 3/2007, de 15 de enero, f.j. 6 (BOE núm. 40, de 15 de febrero de 2007).

⁷⁵ [...] *no se trata de un supuesto de reducción de jornada y horario, como en la sentencia del Tribunal Constitucional, con apoyo en el art. 37-5 y 6 del E.T, sino solo de una petición de cambio de horario, y por tanto de turnos, sin reducción de jornada, carente de apoyo legal, al no estar comprendido en el art. 37 del E.T en el que la Sala no puede entrar, pues sería tanto como asumir los Órganos Judiciales, funciones legislativas, es el legislador quien debe hacerlo, reformando los artículos necesarios del E.T, lo que hasta la fecha no ha querido, pudiendo hacerlo, como ha sucedido con la reforma operada en el art. 34 del ET en la reciente Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Sala en definitiva, sin dudar de que la pretensión de la demandante serviría para mejorar sus posibilidades de conciliar el trabajo con los deberes familiares porque de lo contrario no hubiera solicitado el cambio de horario, considera que no puede dar lugar a lo que allí pedido sin violar el principio de legalidad a que debe someter su resolución por imposición expresa del art. 117 de la Constitución y por ello, aun conociendo la sentencia del Tribunal Constitucional dictada en un supuesto muy semejante, aunque allí con base legal, ha de atenerse a las estrictas previsiones legales a las que está vinculada.* STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 13 de junio de 2008 (RJ 4227/2008).

⁷⁶ Consultar el voto particular de la STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 13 de junio de 2008 (RJ 4227/2008) y STSJ de Cantabria, de 31 de julio de 2015 (AS 146/2016).

⁷⁷ [...] *una petición de cambio de horario, y por tanto de turnos, sin reducción de jornada, carente de apoyo legal, al no estar comprendido en el art. 37 del E.T en el que la Sala no puede entrar, pues sería tanto como asumir los Órganos Judiciales, funciones legislativas, es el legislador quien debe hacerlo, reformando los artículos necesarios del E.T.* STSJ de Galicia, de 24 de octubre de 2012 (AS 206/2013). Consultar en el mismo sentido STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 13 de junio de 2008 (RJ 4227/2008); STSJ de Aragón, de 5 de noviembre de 2008 (AS 135/2009); STSJ de Madrid, de 12 de noviembre de 2008 (AS 12/2009); STSJ de Madrid, de 27 de enero de 2009 (AS 1122/2009); STSJ de Aragón, de 21 de mayo de 2009 (JUR 291880/2009); de Cantabria, de 31 de julio de 2015 (AS 146/2016).

derecho a la percepción del salario pero en el mismo porcentaje que la reducción de la jornada diaria, esto es, entre un mínimo de un octavo (1/8) y un máximo de la mitad (1/2) del salario. Parte de la doctrina⁷⁸ considera que frente a esta configuración una postura más favorable al objetivo último de la conciliación sería considerar *que el trabajador puede elegir cualquier horario posible de entre los que pueda ofrecer la empresa* lo que, siendo cierto, genera el riesgo de dejar vacío de contenido al artículo 34.8 ET.

Por último una reflexión a tenor del fallo de la STC 3/2007, de 15 de enero (BOE num. 40, 15 de febrero de 2007), en el que el Tribunal Constitucional considera que la negativa de una empresa a reconocer la reducción de jornada solicitada por una trabajadora constituye una discriminación indirecta por razón de sexo amparada en el artículo 14 CE. Si bien es cierto que para el estudio del derecho a la reducción de jornada se parte de la constatación de que el mayor porcentaje de solicitantes son mujeres, esto no debe llevar a considerar el derecho de conciliación de la vida familiar, laboral y personal a través de las reducciones de jornada un derecho exclusivo de las mujeres. Si las mujeres son las que solicitan este derecho que lleva aparejada una reducción de salario es porque, justamente, son las mujeres las que perciben sueldos más bajos. De esta forma, una reducción en un salario más bajo afecta en menor intensidad a la economía familiar. Que el derecho a la reducción de jornada tenga esta vinculación con las mujeres lo convierte en *una materia que afecta al art. 14 de la CE y en concreto al subprincipio o regla específica de igualdad, consistente en el mandato de no discriminación por razón de sexo.*⁷⁹

Por consiguiente, la doctrina del TC según la cual no reconocer este derecho a una trabajadora supone una discriminación indirecta por razón de sexo (art. 14 CE) podría tener como fundamento la feminización de los derechos de conciliación porque sería reconocer que son las mujeres las destinatarias principales de dichos derechos. Si así fuera, sería conveniente potenciar la inclusión de medidas de corresponsabilidad y la asunción de los derechos de conciliación en un sentido paritario para evitar que la conciliación devenga –aún más– un lastre para la vida laboral y personal de las mujeres.

⁷⁸ CORDERO GORDILLO, V.: "Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral... *op. cit.* pp. 149.

⁷⁹ STSJ de Aragón de 21 de mayo de 2009 (JUR 291880/2009).

4.1.7 Excedencia por cuidado de hijos y familiares

El artículo 46.3 ET permite la suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador durante un período máximo de tres años para el cuidado de hijos y de dos años para el cuidado de un familiar en caso de que se halle en una situación que requiera de atención (edad, accidente, enfermedad o discapacidad).

El derecho a solicitar esta excedencia es de titularidad indistinta pues el párrafo tercero de este precepto la configura como "derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres". De nuevo es necesario hacer hincapié en que la realidad jurídica no siempre se corresponde con la realidad social y, en este caso, en la práctica son las mujeres las titulares de este derecho. Según los datos proporcionados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el año 2014 el 94,02% de las excedencias para el cuidado de hijos fueron disfrutadas por las madres y el 84,67% de las excedencias por cuidado de familiares fueron asumidas por mujeres.⁸⁰

Como establece la STC 240/1999, de 20 de diciembre⁸¹ en su fundamento jurídico cuarto la razón última del reconocimiento de este derecho se asienta en *la necesidad de cooperar al efectivo ejercicio del deber constitucional de los padres de prestar asistencia de todo orden a los hijos durante la minoría de edad (art. 39.3 C.E.) y de contribuir a la efectiva realización del principio rector de la política social que establece que los poderes públicos aseguran la protección social de la familia (art. 39.1 C.E.)*. En concreto, el derecho trae causa en "el cuidado" tanto de los hijos –biológicos y por adopción o acogimiento– como de un familiar –hasta abuelos o nietos y hermanos del cónyuge– "que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida".

El disfrute puede ser de forma fraccionada, es decir, dentro del límite temporal que marca la normativa para la duración de la excedencia, el trabajador puede interrumpir su ejercicio. La determinación del número de fracciones o interrupciones para el ejercicio de la excedencia corresponde al trabajador. Pese a que, en principio, el ejercicio puede ser simultáneo, –del mismo modo que para la reducción de jornada por motivos familiares (art. 37.5 y 6 ET)–, se establece una limitación cuando ambos trabajadores

⁸⁰ <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6> [Consulta: 2 de mayo de 2016]

⁸¹ STC 240/1999, de 20 de diciembre, f.j. 4 (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000).

ejerciten el derecho respecto al mismo sujeto causante siendo trabajadores de una misma empresa y esta circunstancia pueda afectar el funcionamiento de la empresa. A su vez, *cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando*. Por tanto, no es acumulativo –el inicio del segundo período se paraliza hasta la terminación del primero– sino que la segunda excedencia consume a la que se venía disfrutando.⁸²

Puesto que se trata de dos supuestos de hecho distintos en atención al sujeto causante, para el cuidado de hijos, la duración no puede ser superior a tres años *desde la fecha de nacimiento o, en caso de adopción o acogimiento, de la resolución judicial o administrativa. Ello supone que en caso de filiación biológica el menor no puede ser mayor de tres años, que es cuando necesita más cuidado y atención, lo que justifica la excedencia de sus progenitores*.⁸³ Por su parte, el límite temporal máximo para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se fija en dos años.

Durante dicho período no hay derecho de remuneración pero el tiempo de excedencia computa como antigüedad y se establece el derecho a formación. Se estipula la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y, posteriormente, para el tiempo restante la reserva se circunscribe a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La asunción de medidas de conciliación puede acarrear un perjuicio en el desarrollo profesional del solicitante. El hecho de incluir el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional es un factor que puede reducir el efecto negativo que la exclusión de las mujeres de la formación causa en su carrera profesional al mantener su nivel de cualificación y conocer las actualizaciones dadas en su campo de estudio⁸⁴.

⁸² En este aspecto los posicionamientos jurisprudenciales son cambiantes, pero la STSJ de Asturias, de 30 de diciembre de 2014 (AS 265/2015) establece que *la duración del derecho que surge a partir de la individualización de la situación que lo desencadena, no fijando el precepto límite alguno en cuanto al número de interrupciones admisibles ni especificación respecto a la duración de éstos. No instituye por tanto un plazo de disfrute efectivo de la situación, sino únicamente un lapso de tiempo, marcado por su correspondiente término inicial y final, durante el cual el derecho a la excedencia podrá ser ejercitado; en tanto no queden agotados con su efectivo disfrute los tres años de duración máxima que contempla dicho precepto, se conservará el derecho a sucesivos periodos de excedencia*.

⁸³ STSJ de Asturias, de 30 de diciembre de 2014 (AS 265/2015).

⁸⁴ A este respecto se pronuncia Teresa Pérez cuando afirma que *el abandono del trabajo, sobre todo cuando este es por largo tiempo (por ejemplo las excedencias) [...] comportan una desprofesionalización de las personas que lo utilizan y en el momento de su reincorporación corren el riesgo de ser despedidas a medio plazo por causas objetivas (disminución involuntaria del rendimiento o inadaptación a las innovaciones introducidas en sus puestos de trabajo)*. PÉREZ DEL RÍO, T. "La normativa interna sobre derechos de conciliación: la corresponsabilidad". EN AA.VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J.,

Como último elemento de análisis, recuperar la reflexión sobre la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo cuando no se reconoce, en este caso, la solicitud de excedencia por cuidado de hijos y familiares. Por discriminación indirecta entiende el TC *aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas que se dan entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo.*⁸⁵ Si se aplica este concepto a la excedencia del artículo 46.3 ET, la negativa a conceder una excedencia a una trabajadora –debido a las condiciones fácticas⁸⁶ que hacen que sean las mujeres las que soliciten en su mayor parte esta excedencia–, obliga a las mujeres *a abandonar sus puestos de trabajo y a salir del mercado laboral. Ello produce una discriminación por razón de sexo.*⁸⁷

En consecuencia, lo que cabe interrogarse es si el amparo concedido por el TC a las mujeres a las que se les deniega un derecho para el cuidado de hijos y familiares es una práctica beneficiosa o, potencialmente, puede suponer un mecanismo indirecto de perpetuación de roles. La respuesta que ofrece el propio TC es que calificar como discriminatorio por razón de sexo estas conductas empresariales no puede ser el único mecanismo para la consecución de un reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres, sino que deben implementarse otro tipo de medidas que no supongan una asunción patriarcal de las responsabilidades familiares.⁸⁸

4.1.8 Suspensión del contrato por maternidad

La maternidad ha sido reconocida como objeto de especial atención desde instancias internacionales y europeas así como por parte del legislador español. El artículo 48.4 ET

FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia, 2011. Tirant lo Blanch. pp. 62.

⁸⁵ STC 240/1999, de 20 de diciembre, f.j. 6 (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000).

⁸⁶ Como condicionantes fácticos pueden enumerarse a nivel macro a) el modelo male breadwinner, b) el fuerte familismo del Estado de Bienestar español, c) la carencia de servicios públicos de atención a menores y a la dependencia. En concreto, debe tenerse en cuenta, también, el rol de cuidados aprehendido por las mujeres, la percepción de salarios menores y la posibilidad de cuidado de parientes por afinidad.

⁸⁷ STC 240/1999, de 20 de diciembre, f.j. 5 (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000).

⁸⁸ *De esta conclusión no cabe deducir, sin embargo, que la única forma de superar la situación discriminatoria apreciada sea estableciendo medidas de acción positiva que protejan tan sólo a las mujeres, puesto que caben otras soluciones posiblemente más acordes con la necesidad de evitar la perpetuación de la división sexista de las labores familiares.* STC 240/1999, de 20 de diciembre, f.j. 8 (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2000).

permite la suspensión del contrato por maternidad durante dieciséis semanas ininterrumpidas, seis de las cuales son obligatorias y la LOIEMH reserva el artículo 8 a la definición de la discriminación por embarazo o maternidad. Además, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en numerosas ocasiones para afirmar *que la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo.*⁸⁹

El artículo 48 apartado 4 se refiere a "la interesada" por lo que la titular de la suspensión del contrato por parto es la madre.

El hecho generador de la suspensión del contrato es la maternidad y el correspondiente tiempo previo de preparación al parto, de cuidados y de recuperación posparto. En efecto, el derecho aspira a una finalidad protectora de la salud de la madre. También, la adopción –acto voluntario de crear una relación de filiación entre dos personas que no descienden la una de la otra– o acogimiento –en la que no se rompe el vínculo con la familia biológica– dan derecho a la suspensión para la debida integración y atención de los menores de seis años en régimen de adopción o acogimiento.

El período de suspensión se divide en un período de descanso preceptivo y otro facultativo. Se distribuirá a voluntad de la interesada siempre que las seis semanas inmediatamente posteriores al parto sean de descanso obligatorio para la madre. Así, siendo de titularidad de la mujer, el ejercicio puede ser efectuado por el "otro progenitor" en tres supuestos normativamente contemplados:

- a. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor puede hacer uso del período de suspensión –en todo o en parte si la madre ya había disfrutado de una parte– desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. No queda condicionado

⁸⁹ STC 66/2014, de 5 de mayo, f.j. 4 (BOE núm. 134, de 3 de junio de 2014) y, en un sentido similar, STC 182/2005, de 4 de julio, f.j. 4 (BOE núm. 186, de 5 de agosto de 2005); STC 74/2008, de 23 de junio, f.j.2 (BOE núm. 178, de 24 de julio de 2008).

el ejercicio a que la mujer tuviera trabajo. No obstante, no es compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad (art. 48.4 bis ET)

- b. Si ambos progenitores trabajan, la madre puede transferir al otro progenitor una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso postparto para su disfrute simultáneo o sucesivo la madre. Es el supuesto clásico de cesión de parte del período de descanso al otro progenitor compatible, a su vez, con el derecho a suspensión del contrato por paternidad previsto en el art. 48.4 bis ET.
- c. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor se subroga en la posición de la madre y tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el período de tiempo que le hubiera correspondido a la madre. Esta posibilidad es compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad (art. 48.4 bis ET)

Por tanto, el derecho tiene una duración total de dieciséis semanas ininterrumpidas que responden al siguiente esquema. Seis semanas son de descanso posparto obligatorio para la madre. Las diez semanas restantes, pueden ser distribuidas antes o después del parto e, incluso, cabe la cesión total o parcial al otro progenitor para su disfrute sucesivo o simultáneo. Cabe advertir que el ejercicio por cesión de una porción del período de descanso de la madre por parte del otro progenitor, es una estrategia de corresponsabilidad y de reincorporación anticipada de la mujer al mundo laboral. Los datos publicados por El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades muestran que del total de permisos por maternidad, en el año 2015 el 98,13% fueron asumidos por las madres. Es decir, sólo el 1,87% de los "otros progenitores" se benefician de la cesión del permiso a la suspensión del contrato por maternidad⁹⁰.

Sin embargo, desde la corriente teórica de nuevas masculinidades y agrupaciones civiles como las asociaciones de hombres por la igualdad de género o la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción (PIINA), se reclama la no transferibilidad del permiso a partir de la equiparación del permiso paternidad al

⁹⁰ <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6> [Consulta: 2 de mayo de 2016]

permiso de maternidad como derecho propio de cada progenitor, de igual duración y remunerado en su totalidad a cargo de la Seguridad Social. De esta forma, se otorga a cada progenitor la misma responsabilidad respecto a la maternidad y dejará de ser entendida como un fenómeno exclusivo de las mujeres.

Se reconoce el derecho a percibir una prestación por maternidad que suele ser equivalente al 100% del salario junto a la garantía de beneficiarse de *cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato* como puede ser el reconocimiento de derechos económicos y de antigüedad puesto que la maternidad no puede suponer pérdida económica alguna para la madre.⁹¹

Apuntar a este respecto, la controversia existente en relación a si, fruto de un proceso de maternidad subrogada, es posible solicitar la prestación por maternidad por parte de quienes aparecen como padres biológicos en el Libro de Familia. El Instituto Nacional de la Seguridad Social reconoce el permiso de paternidad en estos casos, sin embargo, deniega la prestación por maternidad al no poder subsumirse en ninguna de las situaciones previstas en el artículo 133 bis de la LGSS. Así lo entiende la STSJ del País Vasco, 3 de mayo de 2016 (JUR 117724/2016) que falla a favor de denegar la prestación mientras que las STSJ de Cataluña de 23 de noviembre de 2012 (AS 845/2013), de 9 de marzo de 2015 (AS 954/2015) y de 1 de julio de 2015 (AS 1826/2015), con base en el interés superior del menor como bien jurídico protegido sí extiende el derecho a la prestación. Para permitir su extensión, la interpretación realizada por el Tribunal Superior de Cataluña se basa en una analogía con los supuestos en los que sí se reconoce el derecho a percibir la prestación por maternidad pero en los que tampoco hay alumbramiento, como son los procesos de adopción o acogimiento.⁹²

⁹¹ STC 66/2014, de 5 de mayo, f.j.5 (BOE núm. 134, de 3 de junio de 2014).

⁹² La STSJ de Cataluña de 1 de julio de 2015 (AS 1826/2015) reproduce el idéntico argumento mantenido por la misma Sala en las dos sentencias anteriores: *Aun reconociendo que "los contratos de gestación por sustitución están expresamente prohibidos por las Leyes españolas y que «la filiación de los hijos nacidos por gestación de sustitución será determinada por el parto» (Art. 10 de la Ley 14/2006), advierte la sentencia de la Sala de 23 de noviembre de 2012 que (al igual que ahora acontece -hecho segundo de la recurrida-) "no se trata de determinar la filiación... ni tampoco de decidir si una filiación determinada en virtud de una certificación registral extranjera puede acceder al Registro Civil español (...) la finalidad de la prestación de maternidad está relacionada -precisa dicha sentencia- no solo con el descanso obligatorio y voluntario por el hecho del parto, sino también con la atención o cuidado del menor, que se convierte en elemento prioritario desde el momento en que no solo se atribuye la condición de beneficiario a la madre, sino también al padre, y por el hecho de haberse ampliado la prestación a*

Esta falta de unanimidad jurisprudencial seguramente exige una propuesta de "lege ferenda".

4.1.9 Suspensión del contrato por paternidad

El permiso por paternidad previsto en el artículo 48.4.bis ET viene configurado por la LOIEMH como un instrumento para favorecer la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. Consiste en una suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos.

La titularidad corresponde a un único progenitor. En el caso de nacimiento de hijo es, en exclusiva, titularidad del otro progenitor. Es de naturaleza intransferible y autónomo de la posible cesión de semanas de descanso operada en virtud del art. 48.4 ET⁹³. En cambio, en el supuesto de adopción o acogimiento, es indistinto pero sólo uno de los progenitores puede ser titular del mismo a su libre elección.

Tal y como reza el precepto, la causa motivadora de la suspensión es el nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. Consiste pues, en una adaptación del artículo que le precede puesto que, ante un mismo acontecimiento familiar, se establecen dos consecuencias jurídicas concretas en función del sujeto titular.

Existe la posibilidad de disfrute desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (art. 37.3.b ET) hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Así, si se plantea un ejercicio de ingeniería jurídica que maximice el período en que un padre podría responsabilizarse de los cuidados de un hijo el resultado sería el siguiente: primero, podría solicitar los dos días de permiso por nacimiento de hijo (art. 37.3.b ET); seguidamente, fruto de la cesión voluntaria por parte de la madre de un determinado número de días en favor del otro progenitor (art. 48.4 ET), podría disfrutar de un

supuestos en los que no hay alumbramiento. El objeto de la prestación se vincula más (avanza aquélla en su razonamiento) con la atención al menor, hasta el punto que el RD 295/2009 amplía la protección no solo a los supuestos de adopción y acogimiento, sino a aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a un año.

⁹³ Con la denominación como suspensión del contrato por paternidad queda reflejado que, en el supuesto de parejas heterosexuales, queda limitado el permiso en favor del padre puesto que la madre goza del derecho a la suspensión del contrato por maternidad contemplado *supra*.

máximo de diez semanas que es el período de suspensión del contrato con posibilidad de ser transferido y, en último término, podría optar por la suspensión del contrato por paternidad (art. 48.4 bis ET) que alcanza los trece días. El cómputo total es de ochenta y cinco días.

No obstante, si se atiende a lo dispuesto en el texto legal, al otro progenitor o progenitora le corresponden trece días ininterrumpidos. El deficitario permiso por paternidad cuyo disfrute no es obligatorio, indica que la motivación de reconocer este derecho no está basada en la corresponsabilidad. El ejercicio corresponsable de la maternidad queda a la voluntad de la pareja con el riesgo que supone en una sociedad donde los derechos de conciliación y la maternidad están feminizados. La LOIEMH contemplaba una ampliación progresiva y gradual de la duración de la suspensión del contrato hasta alcanzar las cuatro semanas. Sin embargo, la aprobación de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 paralizó su implementación por lo que el permiso se mantiene en 13 días. Pese a esto, el incremento hasta cuatro semanas sigue siendo insuficiente si se pretende dotar a este permiso de un fin corresponsable. Cabría plantearse la posibilidad de legislar su ejercicio obligatorio, puesto que si se atiende a los datos, en el año 2015 solamente fueron solicitados 238.806 permisos.⁹⁴ Podría pensarse que el hecho de tener reconocido un derecho para la atención y cuidado de un hijo –por las consecuencias positivas que reporta–, implica de forma directa, la solicitud de su ejercicio. Sin embargo, todavía pesa más la división tradicional del trabajo que el ejercicio de un derecho. Así, la sensibilización en una paternidad responsable es central en la propósito de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

De forma similar a la suspensión del contrato por maternidad, durante el período de suspensión se percibe una prestación económica con cargo a la Seguridad Social del 100% de la base reguladora por contingencias comunes.⁹⁵

⁹⁴ <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6> [Consulta: 2 de mayo de 2016]

⁹⁵ <http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/embarazo.htm> [Consulta: 4 de mayo de 2016]

4.2 La protección de los derechos de conciliación frente al despido

El reconocimiento de los derechos de conciliación requiere de una protección especial porque su solicitud y ejercicio no está plenamente normalizada en las relaciones laborales.

Desde una postura economicista, que abogue por la realización de un cálculo de coste - beneficio en el proceso de toma de decisiones, podría pensarse que los costes económicos y organizativos son superiores a los beneficios –muchas veces no cuantificables en términos económicos– que reporta la adopción de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Además, la segregación vertical y horizontal que sufren las mujeres en el mercado de trabajo podría devenir sino un "incentivo", sí una suerte de facilitador de la extinción del contrato. La segregación vertical –o techo de cristal– si se pone en relación con los ascensos, implica que la asunción de mayores responsabilidades requiere de una inversión en formación por parte de la empresa. Este hecho aumenta el valor de la persona empleada y, en consecuencia, ante una supuesta solicitud de una medida de conciliación, el coste de reemplazo de dicho trabajador se incrementa en la misma proporción. La segregación horizontal –o gueto de terciopelo– conlleva la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores con altas tasas de precariedad con bajos salarios y baja inversión en formación. Sustituir a un trabajador en dicho puesto no supondría un gran coste para la empresa puesto que no se requiere especialización.⁹⁶ Ambos fenómenos deben vincularse con la discriminación estadística o *la preferencia a elegir a un hombre en vez de a una mujer porque las mujeres en su conjunto tienen más posibilidades de pedir bajas por maternidad y por atender a otras responsabilidades familiares.*⁹⁷

⁹⁶ Sería interesante poner en relación esta explicación con el estudio realizado por CARRASQUER OTO, P., 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* Vol. 23, 2005, nº 1. pp 131 - 150 en el que se relaciona la categoría profesional y nivel de cualificación con el tipo de medidas de conciliación a las que se tiene acceso. De forma que, a mayor nivel jerárquico, las medidas se ofrecen atendiendo a la situación personal y no en un bloque homogéneo y limitado a las necesidades empresariales que sería la oferta en puestos de bajo nivel jerárquico. Esta estrategia está vinculada a la intención de fidelización de los empleados cualificados y a la mayor facilidad de reemplazo de los puestos que no requieren especialización.

⁹⁷ DUBIN, K.: "¿Contradicciones traidoras? Las implicaciones de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para las estrategias empresariales". EN AA.VV. (Coord. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, J.R.): *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid, 2007. Editorial Lex Nova. pp. 51.

Del mismo modo que se identifican estos conflictos en el inicio de la relación laboral, con la aprobación de la LOIEMH se modifica el artículo 55 en su apartado 5 del ET por el que se refuerza la protección frente al despido. En concreto se regula la nulidad del despido cuando concurra una causa de discriminación o una vulneración de derechos prohibida en la Constitución o en la Ley.

En efecto, el despido es nulo cuando afecta a:

- un trabajador durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad.
- una trabajadora embarazada, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del contrato de por maternidad.
- un trabajador que haya solicitado un permiso por lactancia o la reducción de jornada por motivos familiares (apartados 4 y 5 del artículo 37) o estén disfrutando de ellos.
- un trabajador que haya solicitado o esté disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 (excedencia por cuidado de hijos y familiares).
- un trabajador después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

La protección frente al despido se concreta en que no cabe la improcedencia. El legislador convino en que *lo establecido (...) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados* (art. 55.5 ET). En todos los supuestos enumerados la regla es objetiva: si el despido no se declara procedente es nulo; a diferencia de los despidos discriminatorios o atentatorios a derechos fundamentales del trabajador en los que, una vez excluido el móvil discriminatorio, el despido puede ser calificado de procedente o improcedente. Es un mecanismo de garantía reforzada. Tiene como efecto la readmisión inmediata del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir (art. 55.6 ET). Hay que tener en cuenta que cuando el despido nulo se haya producido estando el contrato de trabajo suspendido, la readmisión será una especie de obligación pendiente al momento en que la situación de suspensión del contrato finalice.

A este respecto, siguiendo la tendencia marcada por las directivas europeas, es el empresario quien debe demostrar la procedencia del despido. Sobre la parte empleadora recae la carga de la prueba cuando se trate de un supuesto de discriminación por razón de sexo. La jurisprudencia del TC y la doctrina no dudan en considerar que la negativa de una empresa a reconocer un derecho de conciliación solicitado por una trabajadora constituye una discriminación por razón de sexo amparada en el artículo 14 CE. Sin embargo, para algunos autores *las dudas surgen cuando los derechos de conciliación se ejercen por el trabajador pues en estos casos la vinculación con la discriminación no es tan evidente*.⁹⁸ No garantizar la misma protección a hombres y mujeres sería un factor que situaría a las mujeres en una situación de vulnerabilidad fruto del ya comentado efecto boomerang. Más allá de estas disquisiciones teóricas, conseguir la misma tutela antidiscriminatoria –fundamentada en el deber de protección de la familia y de la infancia previsto en el artículo 39 CE– es imprescindible para la consecución de la corresponsabilidad en la esfera familiar.

4.3 Derechos colectivos en materia de conciliación

La Negociación Colectiva tiene una relevancia fundamental en la regulación de las condiciones de trabajo. La modificación operada por la LOIEMH da una nueva redacción al artículo 85.1 ET. Se establece el deber de negociar medidas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades (en relación con el art. 43 LOIEMH) y el deber de negociar planes de igualdad en los casos legalmente estipulados (artículo 85.2 ET y 45 LOIEMH).

El objetivo que se persigue es que las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres sean objeto de negociación entre los representantes de los

⁹⁸ Para conseguir esa tutela podrá acudir, como apuntaba el Tribunal Constitucional en su Sentencia 3/2007 (...) a la dimensión constitucional de estas medidas de conciliación que vincula directamente con el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE). Pero también sería posible sostener que la falta de tutela adecuada del ejercicio por los trabajadores de los derechos de conciliación, en la medida en que puede generar el efecto de retraer a los interesados en el uso de estos derechos, podría suponer una forma de discriminación indirecta para las mujeres trabajadoras. DE LA PUEBLA PINILLA, A.: "Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". EN AA.VV. (Coord. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, J.R.): *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid, 2007. Editorial Lex Nova. pp. 185 - 186. Mantiene la misma postura: CORDERO GORDILLO, V.: "Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral... *op. cit.* pp. 170 - 171.

trabajadores y empresarios, lo que permite ampliar el número de sujetos que quedan afectados por el resultado de la negociación (en función del ámbito de aplicación del convenio y, en el caso de los planes de igualdad, éstos incluyen a toda la plantilla de la empresa). De este forma, las materias vinculadas a la consecución de la igualdad en el ámbito laboral, como es la conciliación, quedan incluidas en un pacto colectivo que es, prima facie, más beneficioso que cuando la negociación se refiere a un sólo trabajador frente al empleador.

En esta sección se analiza el tratamiento general de los derechos de conciliación a partir de los procesos de negociación colectiva de medidas de conciliación y de planes de igualdad desde una perspectiva de género.

4.3.1 Medidas de conciliación en los convenios colectivos

Los convenios colectivos constituyen el acuerdo libremente adoptado por la representación de los trabajadores y de la empresa, que regula las condiciones del trabajo y de productividad y los derechos y obligaciones que mandatan la relación laboral (art. 82 ET). Desde un análisis teleológico, los convenios colectivos se constituyen como norma mínima y más favorable. Es decir, tienen por finalidad *mejorar lo establecido por la ley o regular condiciones no contempladas por ellas*.⁹⁹

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, suscrito por la patronal y los sindicatos mayoritarios –CEOE, CEPYME, CCOO y UGT–, contiene en el Capítulo II "Impulsar el empleo de calidad y con derechos" un apartado sobre igualdad de trato y oportunidades en el que se considera *que es preciso seguir avanzando en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que debemos compatibilizar con una mayor competitividad de las empresas, a cuya consecución puede contribuir la negociación colectiva por su proximidad a las necesidades de empresas y trabajadores*.

Así las cosas, en los convenios colectivos los derechos de conciliación pueden introducirse a través de dos tipos de cláusulas. En primer lugar, las cláusulas de

⁹⁹ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: "Las fuentes del Derecho del Trabajo". EN AA.VV. (Coord. CAMPS RUIZ, L.M, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.): *Derecho del Trabajo*. Valencia, 2012. Tirant lo Blanch. pp. 79

"reproducción" son aquellas por las que se realiza una transcripción literal de los artículos presentes en el Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, las cláusulas de "producción" son las que producen mejoras sobre la previsión legal básica. Pueden consistir, a modo de ejemplo, en flexibilizar los horarios de entrada y salida y el tiempo de descanso para comer, alterar el reparto semanal de horas –concentrar todas las horas de trabajo en menos días obteniendo como resultado jornadas más intensas– o fijar el criterio de cierre por "apagado de luces". También, la libre elección de turnos y la adaptación de los horarios de trabajo al horario social vinculado al horario de los centros educativos, de los comercios y del transporte público. En este bloque de medidas relativas a la flexibilidad en el trabajo –de tiempos y de espacio–, se apuesta por el trabajo a distancia y los bancos de tiempo libre. Su inclusión a través de la negociación colectiva puede ser cuestionable puesto que, si se ha constatado que son las mujeres quienes solicitan de forma mayoritaria ejercer sus derechos de conciliación, volver al espacio privado del hogar para hacer compatibles la vida familiar y laboral supondría no sólo un retroceso en términos de reivindicaciones históricas, sino vaciar de contenido el resto de derechos de conciliación que exigen una adaptación de la jornada laboral y del funcionamiento de la empresa a las necesidades de los trabajadores. Por su parte, *el intercambio de sueldo por tiempo libre*,¹⁰⁰ como fundamento de los bancos del tiempo, supone un debilitamiento de las reclamaciones de derechos donde el tiempo libre y el tiempo de descanso debe estar reconocido y remunerado.

Dentro de las cláusulas que mejoran la regulación legal, se hallan aquellas que inciden sobre los permisos –tengan o no derecho a retribución– y las mejoras pueden afectar a cualquiera de los ítems –*Titularidad; Causa; Ejercicio; Duración; Retribución*– que configuran los derechos de conciliación, siempre que lo hagan respetando lo dispuesto en el marco legal. Así, es posible que se amplíe la duración de los permisos o que se compute el período de disfrute con días laborables en lugar de naturales. A su vez, pueden incluirse nuevas causas –como es el acompañamiento de hijos y familiares a una consulta médica– y también cabe la ampliación de los sujetos beneficiarios por

¹⁰⁰ FUNDACIÓN MUJERES.: "Planes de igualdad y conciliación en las empresas. Las cuarenta preguntas más frecuentes". *Govern de les Illes Balears*, 2009. pp. 22. Disponible en: <http://www.caib.es/sacmicrofront/archivopub.do?ctrl=NTCS026595ZI67896&id=67896>

inclusión de personas que el precepto legal no contempla o por ampliación del rango de edad del menor, según el caso.

Una idea reiterada en todos los textos consultados es que, en el paradigma de la negociación colectiva, los derechos de conciliación están feminizados y se negocian atendiendo, exclusivamente, a la mujer como sujeto interpelado.¹⁰¹ Este problema de percepción de las medidas de conciliación, se asienta en una triple causa¹⁰², a saber: (1) No hay presencia de mujeres en las mesas de negociación; (2) Si la conciliación concierne a las mujeres y, por tanto, es un problema privado, debe ocupar un lugar secundario en la negociación; (3) La falta de corresponsabilidad por parte de los hombres en la asunción del trabajo doméstico.

Frente a esta realidad en el planteamiento y desarrollo de la negociación colectiva se proponen una serie de actuaciones que podrían permitir superar la ausencia de la perspectiva de género de la negociación. Se plantea la imperatividad de determinados criterios legales porque *la autonomía de la voluntad no garantiza soluciones satisfactorias frente a esta dimensión del problema de la equidad en el marco laboral*.¹⁰³ Esta actuación legislativa no puede implementarse de manera aislada sino que debe ir acompañada de una actividad pedagógica de sensibilización y concienciación en favor de la corresponsabilidad como un beneficio social.

¹⁰¹ (...) *el rasgo más relevante que parece afectar a la negociación colectiva española de instrumentos para la conciliación de la vida familiar y laboral es la tendencia a feminizar el problema, es decir, a considerar que se trata de un asunto de las mujeres que, en el mejor de los casos, hay que resolverles, pero que no afecta o implica a los hombres, salvo de manera muy tangencial*. TORRES LÓPEZ, J., MATUS LÓPZ, M. *et altri*. "Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2008, nº 71. pp. 205.

Considerando el mismo fenómeno de atribución de derechos de conciliación a las mujeres: CARRASQUER OTO, P., MARTÍN ARTILES, A.: "La política de conciliación de la vida laboral y familiar... *op. cit.*"; RODENAS SANCHO, E.: "La conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Buenas prácticas y negociación colectiva". Castellón, Universitat Jaume I.; MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.: "Herramienta de apoyo nº 8: corresponsabilidad y planes de igualdad". España.

¹⁰² TORRES LÓPEZ, J., MATUS LÓPZ, M., Calderón, F. *et altri*. "Sesgo de género en la negociación colectiva... *op. cit.* pp. 205.

¹⁰³ *Ibidem*.

4.3.2 Planes de Igualdad

La LOIEMH dedica el Capítulo III del Título IV a "Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad". Su conceptualización y las materias que puede contener el plan quedan recogidas en el artículo 46 de la LOIEMH¹⁰⁴. Entre ellas se encuentra la *ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar*. Su inclusión como contenido del plan no es preceptiva sino que dependerá de las partes negociadoras. Así, el lugar que ocupan los derechos de conciliación en los planes de igualdad, pese a tener un apartado específico, suelen ponerse en relación para su tratamiento con la formación y carrera profesional o con comunicación y sensibilización.¹⁰⁵

La LOIEMH establece, además, en el artículo 45 los tres supuestos en los que es obligatoria la negociación de un plan de igualdad.

- Cuando lo determine el convenio colectivo de referencia con independencia del tamaño de la empresa.
- Cuando la empresa cuente con más de doscientos cincuenta trabajadores en plantilla (art. 85.2 ET).
- Cuando la empresa sea sancionada por incumplir el principio de igualdad de trato y la sanción impuesta por la autoridad laboral consista en la realización de un plan de igualdad.

¹⁰⁴ **Artículo 46.** *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

¹⁰⁵ OBSERVATORIO DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.: *"Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva Informe 2013"*. España, 2013. Disponible en:

http://www.ugt.es/Publicaciones/analisis_de_medidas_y_planes_de_igualdad_en_la_negociacion_colectiva_2013.pdf

Para el resto de casos, implantar un plan es voluntario.

En este sentido, cabe precisar que la LOIEMH impone el deber de negociar lo que no implica, necesariamente, llegar a un acuerdo. En todo caso, si tras la negociación no se alcanza un acuerdo, se mantiene vigente el deber de negociar medidas de promoción de la igualdad previsto en el artículo 43 LOIEMH.

En la práctica, si atendemos a la realidad del tejido empresarial español, está conformado, en su mayor parte, por la pequeña y mediana empresa. Según datos de abril de 2016¹⁰⁶, en España del total de empresas con asalariados, el 99,67% (1.290.420) eran PYMES (entre 1 y 249 asalariados) frente al 0,33% (4.222) de Grandes Empresas (a partir de 250 asalariados). Además, el número de autónomos (1.531.316) es superior al de empresas con asalariados (1.294.642). Pese a que la LOIEMH se dirige a las grandes empresas, los porcentajes confirman que la mayoría de las empresas del territorio español son PYMES y, por tanto, pertenecen al grupo de empresas para las que la elaboración de un plan de igualdad es una cuestión voluntaria. No obstante, hay que tener presente que para las empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores puede existir un Convenio Sectorial de aplicación que regule la obligatoriedad de los planes de igualdad.

A diferencia de los convenios colectivos, los Planes de Igualdad dedican mayor atención a la dimensión de reordenación de las condiciones de tiempo y espacio de trabajo que al desarrollo de permisos, reducciones de jornada y excedencias contemplados en el ET. En efecto, si se compara con las cláusulas presentes en los convenios colectivos, en los planes de igualdad se fomenta la inclusión de cláusulas de producción que afectan a varias esferas como es la flexibilidad laboral, el desarrollo profesional, la contratación y retribución y la promoción de servicios de atención a personas dependientes.

¹⁰⁶ <http://www.ipyme.org/es-ES/AreaEstadisticas/Paginas/InformesPYME.aspx> [Consulta: 11 de junio de 2016]

5. LA CONCILIACIÓN COMO UNA CUESTIÓN POLÍTICA

Las políticas públicas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal han entrado a formar parte de la agenda política de los gobiernos y son objeto de debate en la campaña electoral para las próximas elecciones del 26 de junio. Por tanto, han sido definidas como un problema público que requiere una respuesta por parte de las instituciones. Sin embargo, cada partido político aborda la problemática sobre la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal desde un paradigma concreto. A continuación, se recogen las propuestas sobre conciliación presentes en los programas electorales de los principales partidos políticos que se disputan la formación de un Gobierno y su presidencia en la contienda electoral del próximo 26 de junio¹⁰⁷.

Los cuatro partidos políticos apuestan por propuestas macro que se concretan en medidas específicas de conciliación. El **Partido Popular** se compromete a la aprobación de una nueva Ley de Conciliación y Corresponsabilidad (revisando la regulación de 1999); de un Plan Integral para la Conciliación de la vida familiar, laboral y personal de mujeres y hombres y de un Plan de Apoyo a la Maternidad. El **PSOE** anuncia la revisión y reelaboración del Estatuto de los Trabajadores y especifica su acción en materia de *permisos parentales para evitar que la neutralidad en su formulación impulse que sean mayoritariamente las mujeres los que disfruten de ellos, avanzando hacia el concepto de corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares más que en el de conciliación de la vida laboral y familiar*. En el programa con el que se presenta **Unidos Podemos** se contempla la aprobación de un Plan Estratégico para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y un Plan de apoyo destinado a las madres y a los padres jóvenes, además de un Plan de empleo para mujeres mayores de cuarenta y cinco años y para mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Ciudadanos promueve un Pacto Nacional para la Conciliación Laboral y la Racionalización de Horarios al que deberían adherirse las empresas.

Si se analiza a nivel micro, las medidas que se pretenden impulsar se circunscriben a rebajar las exigencias de permanente presencia y disponibilidad 24 horas en el centro de

¹⁰⁷ Ver ANEXO III: Políticas de conciliación

trabajo. Bajo esta perspectiva, hay que evaluar las posturas adoptadas en torno al permiso por paternidad. **PSOE** y **Unidos Podemos** consideran necesaria la igualación del permiso de paternidad al de maternidad. Se configura como un permiso de ejercicio obligatorio, intransferible y con percepción de la totalidad del salario. **Ciudadanos**, por su parte, propone un permiso de 26 semanas de las cuales 8 son intransferibles para cada progenitor y el resto (10 semanas) pueden ser compartidas o cedidas y, en su caso, ejercitadas por un único progenitor. Poco aporta a este respecto el **Partido Popular**, aunque sí establece *ampliar 10 días el permiso de paternidad para personas con discapacidad*. Más comprometida con la corresponsabilidad parece la apuesta de PSOE y Unidos Podemos puesto que dejar abierta la posibilidad de cesión en casi el 40% de la duración del permiso –que es el planteamiento de **Ciudadanos**–, si no lleva aparejado un cambio de conducta y de asunción de responsabilidades por parte de los hombres, en la práctica supone un reparto no equitativo del permiso por nacimiento que devendría en un cómputo de 18 semanas para la madre y 8 semanas de permiso para el padre.

El grueso de las políticas del **Partido Popular** toman la maternidad como núcleo central. En consecuencia, es a las mujeres a quienes se destinan las medidas de conciliación entendiendo la maternidad como una circunstancia excepcional o pasajera que requiere de una atención especial para la mujer¹⁰⁸.

Unidos Podemos también presta atención a la maternidad pero desde una óptica diferente. Lo hace en referencia al *Respeto a la determinación sobre el propio embarazo, parto y posparto* y se incluyen adaptaciones de horario y prolongación de permisos.

Con todo, tanto **Unidos Podemos** como **PSOE** y **Ciudadanos** mantienen un enfoque similar al circunscribir todas las medidas de conciliación en el campo de la flexibilización horaria. Se menciona la política de racionalización de horarios, el

¹⁰⁸ En este sentido, el Partido Popular opta por: (1) Prestar una especial atención a la adolescencia, con ayudas en el plano económico, psicológico y social a las madres jóvenes y/o en situación de exclusión social, mediante ayudas que podrán llegar hasta los 2.000 euros anuales para aquellas madres menores de edad que no tengan respaldo familiar; (2) Establecer incentivos para que las empresas contraten a trabajadoras que desean reincorporarse al mercado de trabajo tras la maternidad; (3) Fomentar una mayor eficiencia en los desplazamientos al lugar de trabajo, impulsando el teletrabajo, la movilidad sostenible y la utilización del transporte colectivo; (4) Promover el acceso prioritario a guarderías para que las gestantes adolescentes puedan continuar con su formación y seguimiento para su inclusión educativa y laboral; (5) Fomentar los grupos de apoyo a las madres, compuestos por profesionales de la salud y otras madres, que celebren reuniones y charlas en los propios centros de salud, puntos de proximidad de las futuras madres.

teletrabajo, la adaptación del calendario laboral al escolar o aumentar la oferta de actividades extraescolares. Coinciden también los tres partidos en garantizar el acceso universal a la educación de 0 a 3 años, mientras que en el programa del **Partido Popular** no se menciona. No obstante, bajo una reducción un poco confusa que dificulta conocer cuál es la finalidad buscada se pretende *Facilitar a los padres y madres una mayor implicación en la educación de los hijos; reconoceremos el trabajo doméstico como apoyo básico e imprescindible a las parejas en las que ambos trabajan fuera del hogar.*

Como medida final, **Unidos Podemos** y el **PSOE** establecen la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

6. CONCLUSIONES

1. Con la finalidad última de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se han adoptado medidas específicas en el ámbito del empleo para remover los obstáculos y los estereotipos que impiden que las mujeres y los hombres gocen del mismo estatus social. La igualdad de mujeres y hombres no puede entenderse, en exclusiva, como un valor *que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo* (Exposición Motivos LOIEMH) sino como una exigencia para la construcción de *una sociedad más democrática, más justa y más solidaria* [y más feminista] (art. 1.1 LOIEMH)
2. Pese a que el Derecho nace con vocación de adaptarse y resolver cuestiones que surgen en la realidad social y que el derecho de conciliación, formalmente, apela a la generalidad de los trabajadores –"los trabajadores tienen derecho a"– se produce un desfase entre lo establecido en la normativa y la negociación en los convenios colectivos y entre lo establecido en la normativa y la sobrerrepresentación de mujeres solicitantes de estos derechos. La titularidad es indistinta –salvo la suspensión del contrato por maternidad que, con todo, posibilita la cesión del derecho al otro progenitor– pero la exigencia de conciliar se parcela para un sujeto concreto, la mujer, fruto de unas necesidades que nacen de una arbitraria atribución del rol de los cuidados. Por tanto, reparcelar esa necesidad y blindarla como derecho de las mujeres, en realidad, agrava la desigualdad de género y perpetúa la división sexual del trabajo. En efecto, la problemática perversa de la CVFLP, tal y como está planteada, es que una responsabilidad impuesta por el sistema patriarcal deviene derecho.
3. La feminización de los derechos de conciliación y la centralidad del trabajo productivo son las problemáticas centrales que permiten dar respuesta a los interrogantes planteados a lo largo del trabajo de investigación. En efecto, proceder a una conceptualización de los derechos de conciliación como esfera de preferencia de la mujer sirve para perpetuar los mecanismos de división sexual del trabajo. En

consecuencia, siendo necesaria la conciliación lo es, en último término, sólo para las mujeres porque son ellas las encargadas de todo el trabajo doméstico.

4. Pensada de este modo, la conciliación no es un recurso adecuado para hacer frente a los cambios y transformaciones operados en el seno de la sociedad y, en caso de que lo fuera, lo sería a costa de las mujeres. Otorgar a las mujeres el deber de conciliar genera problemas en la contratación y en la promoción interna de las mujeres en el mundo laboral. Una conciliación igualitaria, capaz de responder a los cambios sociales, requiere la ruptura de los prejuicios y estereotipos que, como currículum oculto, atribuyen a las mujeres su función de cuidadoras—criadas en una empresa muy compleja que es la sociedad. El papel de los hombres es subsidiario al de las mujeres, ocupan los pocos espacios que ellas no alcanzan. La paradoja es que son premiados y valorados socialmente por su ayuda, mientras que las mujeres son directamente socializadas en su función y criticadas si no la asumen. Todavía el peso simbólico de la mujer ama—de—casa recae con firmeza sobre la sociedad española.
5. El discurso de la igualdad, en abstracto, tiene una aceptación plena por parte de los partidos políticos. El trasfondo de las medidas que proponen revela un modelo de sociedad distinto en función del color político al que pertenecen. Se apuesta, de forma tímida, por la corresponsabilidad y la mayoría de las propuestas se dirigen a las familias con hijas e hijos menores, obviando la problemática de la necesidad de cuidados de las personas ancianas.
6. Tras realizar el análisis completo del derecho de conciliación de la vida familiar, laboral y personal hay que situar la conciliación en la dialéctica del conflicto entre el espacio público, vinculado al trabajo productivo, y el espacio doméstico de los cuidados. El conflicto se lee en términos de cuál de los dos espacios tiene la capacidad de organizar la vida de las personas. La solución al conflicto puede venir a través de políticas e instrumentos de conciliación que hagan compatible ambos espacios o bien, puede potenciarse un cambio de modelo en el que el trabajo productivo y remunerado quede desplazado de la centralidad.

7. Asumiendo que un cambio de paradigma en el modelo social es poco probable a corto y medio plazo, es preciso reivindicar el trabajo no cuantificable, el trabajo para el que no se requiere contrato, el trabajo de todos los días, el trabajo que no tiene jornada (o tiene doble y triple), el trabajo de los cuidados, el que no se paga. El trabajo de las mujeres que son el sostén de la economía y del bienestar social.

BIBLIOGRAFÍA

AGUADO BLOISE, EMPAR.: "La conciliación: dilemas abiertos. Malestares latentes, pactos incumplidos, incoherencias y desencuentros". *Quaderns de ciències socials*. Valencia, 2014. nº 27.

ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.): *Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad*. Valencia, 2007. Tirant lo Blanch.

AZCÁRRAGA MONZONÍS, C. (Coord.): *Derecho y (des)igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar*. Valencia, 2011. Tirant lo Blanch.

CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. (Dir.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia, 2011. Tirant lo Blanch.

CAMINAL BADÍA, M.: *Manual de Ciencia Política*. Madrid, 1999. 2a ed. Anaya.

CAMPS RUIZ, L.M., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (Coord.): *Derecho del Trabajo*. Valencia, 2012. 2a. ed. Tirant lo Blanch.

CARRASQUER OTO, P., 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 Vol. 23*, 2005, nº 1.

CARRASQUER OTO, P.: "El redescubrimiento de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología". *Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31*, 2013, nº1.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.): *Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva*. Madrid. 2008. Instituto de la Mujer.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: la negociación en materia de planes de igualdad, estudio analítico*. Madrid. 2013. Cinca.

ESPING ANDERSEN, G. (Coord.): "El déficit de natalidad en Europa: La singularidad del caso español." *Colección de Estudios Sociales*, 2013, nº 36.

FABREGAT MONFORT, G. (Coord.): *Mujer y Derecho. Jornada de Igualdad de la Facultad de Derecho*. Valencia, 2011. Tirant lo Blanch.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A., TOBÍO SOLER, C.: "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales". *Documentos de trabajo (Laboratorio de alternativas)*, 2005, nº 79.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, J.R. (Coord.): *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Valladolid, 2007. Editorial Lex Nova.

MEIL LANDWERLIN, G., GARCÍA SAINZ, C. *et altri*. "Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2008, nº 71.

MERCADER UGUINA, J.R.: "El Estatuto de los Trabajadores, más de treinta años después". *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2014, nº 887.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: "Dificultades en el acceso al empleo de la mujer embarazada". *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2004, nº 6.

MORENO FERNÁNDEZ, L.: "La «vía media» española del modelo de bienestar mediterráneo". *Papers*, 2001. nº 63/64.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., LOUSANA AROCHENA, J.F.: *Jornada de trabajo y derechos de conciliación*. Madrid, 2015. Tecnos.

PRIETO RODRÍGUEZ, C. (Coord.): *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid, 2007. Hacer: Editorial Complutense.

PURCALLA BONILLA, M.A.: "Igualdad de trato y no discriminación: la tutela antidiscriminatoria (en especial, por razón de sexo)". *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2004, nº 10.

TORNS MARTÍN, T.: "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 23, 2005, nº1.

TORNS MARTÍN, T., BORRÀS CATAÑÀ. V., *et altri*.: *Las políticas de tiempos, un debate abierto*. Barcelona, 2006. Ayuntamiento de Barcelona.

TORNS MARTÍN, T., BORRÀS CATAÑÀ. V., MORENO COLOM, S.: "Las políticas de conciliación: políticas laborales *versus* políticas de tiempo". *Papers*, 2007. nº 83.

TORNS MARTÍN, T.: "Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?". *RIDEG*, 2011. nº 1/11.

TORRES LÓPEZ, J., MATUS LÓPZ, M., *et altri*. "Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación. El caso andaluz". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2008, nº 71.

Otras fuentes de información

AMEDNA.: "Guía para PYMES en conciliación de la vida laboral, familiar y personal". 2010. Disponible en:

http://www.amedna.com/documentos/ficheros_documentos/1_guia_conciliacion_pymes.pdf

CLUB DE MALAS MADRES.: "Informe sociológico de la encuesta #concilia13f" Disponible en:

http://clubdemalasmadres.com/wp-content/uploads/concilia13f_informe.pdf

COMISIÓN DE IGUALDAD Y TIEMPO DE TRABAJO. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE CATALUÑA.: "Recomendaciones para la negociación colectiva de los planes de igualdad". Cataluña: Departamento de Empresa y Empleo, 2013. Disponible en:

http://empresa.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/noticies/recomanacions_pi/recomanacions_plans_igualtat_2013_cast_documento_definitiu.pdf

EMAKUNDE-INSTITUTO DE LA MUJER.: "Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación en la vida cotidiana de las mujeres y los hombres de la C.A.P.V.". Vitoria, 2007. Emakunde/Instituto de la mujer. Disponible en:

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_informes/es_emakunde/adjuntos/consecu_cuid_concil_es.pdf

FUNDACIÓN MUJERES.: "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal". Madrid, 2010. Ministerio de Igualdad. Disponible en:

http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal._.pdf

FUNDACIÓN MUJERES.: "Planes de igualdad y conciliación en las empresas. Las cuarenta preguntas más frecuentes". *Govern de les Illes Balears*, 2009. Disponible en:

<http://www.caib.es/sacmicrofront/archivopub.do?ctrl=NTCS026595ZI67896&id=67896>

GENERALIDAD DE CATALUÑA. DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO.: "Glosario Mujeres y Trabajo". Cataluña. Departamento de Trabajo. Disponible en:

http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_2.pdf

GUILLÉN RODRÍGUEZ, A.M., MORENO-MANZANARO GARCÍA, N., GONZÁLEZ BEGEGA, S.: "Conciliación de la vida laboral y familiar en España. El impacto de las políticas de la Unión Europea". Disponible en:
<http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/1046/09%20-%20CONCILIACI%C3%93N%20DE%20LA%20VIDA%20LABORAL%20Y%20FAMILIAR%20EN%20ESPA%C3%91A;%20EL%20IMPACTO%20DE%20LAS%20POL%C3%8DTICAS%20DE%20LA%20UE.pdf>

HEREDERO, C.: "Debates en relación con la conciliación. ¿Conciliación o Igualdad?". *Fundación 1º de Mayo*. 2011. Disponible en:
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe37.pdf>

INSTITUTO DE LA MUJER.: "Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género". 2013. Disponible en:
http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/redPoliticasyactividadesRed/docs/SesionPlenariaAviles/09_Protocolo_MG_def.pdf

LÓPEZ NAVARRO, V. (Coord.): "El estado del bienestar en España". *La protección social en España*. España, 2003. Disponible en:
http://www.ascane.org/docs/El_estado_del_bienestar_en_Espana.pdf

MARTÍNEZ TOLA, E. (Coord.): "Beneficios de la incorporación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado: una revisión bibliográfica". País Vasco, 2005. Disponible en:
http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/informes_documentos/es_informes/adjuntos/Beneficios%20de%20la%20incorporacion%20para%20la%20web.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.: "Datos y cifras. Curso escolar 2015-2016". Madrid, 2015. Secretaría General Técnica. Disponible en:
<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1516.pdf>

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD.: "Herramienta de apoyo nº 8: "corresponsabilidad y planes de igualdad". España. Disponible en:
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta_Apoyo_8_corresponsabilidad_planes_igualdad.pdf

OBSERVATORIO DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. "Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva Informe 2013". España, 2013. Disponible en:
http://www.ugt.es/Publicaciones/analisis_de_medidas_y_planes_de_igualdad_en_la_negociacion_colectiva_2013.pdf

OECD.: "¿Cómo va la vida en España?". Disponible en:
<http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54746&lang=fr>

RODENAS SANCHO, E.: "La conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Buenas prácticas y negociación colectiva". Castellón: Universitat Jaume I. Disponible en:
<http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/publicaciones/QQDCHD/volumen3/QQDCHD-volumen3-libro03.pdf>

SECRETARÍA DE IGUALDAD. DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER TRABAJADORA.: "Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual. Por una paternidad corresponsable". Madrid, 2015. Disponible en:
http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME_SOBRE_PATERNIDAD_Y_CONCILIACION_CI%3%93N_2015_UGT.pdf

SIMÓN RODRÍGUEZ, E. "El horizonte de la igualdad. Coeducación y ciudadanía de las mujeres". Ponencia presentada en la Conferencia - Coloquio de la Real Sociedad Económica de Amigos del País. Valencia, 10 de Mayo de 2016.

TORNS MARTÍN, T.: "las políticas de tiempo y el bienestar cotidiano". 2014. Disponible en:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/132049/famnecontact_a2014p271.pdf

Fuentes documentales

Naciones Unidas, Asamblea General "Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz", Resolución 35/136 (Copenhague, 14-30 julio de 1980), disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>

Naciones Unidas, Asamblea General "Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer", Resolución 2263 (XXII) (7 de noviembre de 1967), disponible en:
<http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/evolucion/textos/mujer1967.htm>

Naciones Unidas, Asamblea General "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", (18 de diciembre de 1979), disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Naciones Unidas, Asamblea General "Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer", (Ciudad de México, 19 junio - 2 julio de 1975), disponible en:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Mexico/Mexico%20conference%20report%20optimized.pdf>

Naciones Unidas, Asamblea General "Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer", (Copenhague, 14-30 julio de 1980), disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Copenhagen/Copenhagen%20Full%20Optimized.pdf>

Naciones Unidas, Asamblea General "Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz", (Nairobi, 15-26 julio de 1985), disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Nairobi/Nairobi%20Full%20Optimized.pdf>

Naciones Unidas, Asamblea General "Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer", (Beijing 4-15 septiembre de 1995), disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

La resolución 55/2 de la Asamblea General "Declaración del Milenio" A/RES/55/2 (13 de septiembre de 2000), disponible en: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Organización Internacional del Trabajo "Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)", (Ginebra 23 junio de 1981), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301

Organización Internacional del Trabajo "Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165)", (Ginebra 23 junio de 1981), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO

Organización Internacional del Trabajo "Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 175)", (Ginebra 24 de junio de 1994), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO

Organización Internacional del Trabajo "Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183)", (Ginebra 15 de junio de 2000), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO

Organización Internacional del Trabajo "Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 191)", (Ginebra 15 de junio de 2000), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO

Organización Internacional del Trabajo "Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)", (Ginebra 25 de junio de 1958), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Unión Europea. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de 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 en período de lactancia. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 28 de noviembre de 1992, núm. 348, pp 1-8.

Unión Europea. Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 19 de junio de 1996, núm.145, pp. 4-6.

Unión Europea. Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 31 de julio de 2000, núm. 218/5.

Unión Europea. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a 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 profesionales, y a las condiciones de trabajo. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 5 de octubre de 2002, núm. 269, pp. 15-20.

Unión Europea. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 26 de julio de 2006, núm. 204, pp. 23-36.

Unión Europea. Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, 18 de marzo de 2010, núm. 68, pp. 13-20.

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645.

España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, de 6 de noviembre de 1999, núm. 266.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, núm. 75, pp. 9654-9688.

Sitios web de consulta

INE

<http://www.ine.es/>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

<http://www.inmujer.gob.es/>

OECD

<http://www.oecd.org/gender/data/>

<http://www.oecdbetterlifeindex.org/>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

<http://www.msssi.gob.es/>

Ministerio de Industria, Energía y Turismo

<http://www.ipyme.org/es-ES/AreaEstadisticas/Paginas/InformesPYME.aspx>

Portal Partido Popular

<http://www.pp.es/>

Portal del Partido Socialista Obrero Español

<http://www.psoe.es/>

Portal de Podemos

<http://lasonrisadeunpais.es/>

Portal de Izquierda Unida

<http://www.izquierda-unida.es/>

Portal de Ciudadanos

<https://www.ciudadanos-cs.org/>

ANEXOS

ANEXO I: Personas activas por sexo y grupo de edad

ACTIVOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD 4T 2015 Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo		
Edad	HOMBRES	MUJERES
de 16 a 19 años	1,1	0,9
de 20 a 24 años	5,5	5,5
de 25 a 29 años	9,1	10,0
de 30 a 34 años	11,9	12,7
de 35 a 39 años	15,1	15,6
de 40 a 44 años	15,3	15,1
de 45 a 49 años	14,0	13,9
de 50 a 54 años	12,4	12,0
de 55 a 59 años	9,8	9,1
de 60 a 64 años	5,1	4,6

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (INE).

ANEXO II: Personas paradas por sexo y grupo de edad

PARADOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD 4T 2015 Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo		
Edad	HOMBRES	MUJERES
de 16 a 19 años	3,5	3,0
de 20 a 24 años	11,7	10,6
de 25 a 29 años	13,4	11,6
de 30 a 34 años	11,0	12,7
de 35 a 39 años	12,0	14,1
de 40 a 44 años	11,8	13,3
de 45 a 49 años	11,8	13,2
de 50 a 54 años	10,5	10,3
de 55 a 59 años	9,7	7,7
de 60 a 64 años	4,3	3,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística (INE).

ANEXO III: Políticas de conciliación

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN			
PROPUESTAS MACRO			
Partido Popular	PSOE	Unidos Podemos	Ciudadanos
<p>Nueva Ley de Conciliación y Corresponsabilidad</p> <p>Plan Integral para la Conciliación de la vida familiar, laboral y personal de mujeres y hombres</p> <p>Plan de Apoyo a la Maternidad</p>	<p>Revisión y reelaboración del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos parentales</p> <p>Ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.</p>	<p>Plan Estratégico para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar</p> <p>Plan de apoyo destinado a las madres y a los padres jóvenes</p> <p>Plan de empleo para mujeres mayores de cuarenta y cinco años y para mujeres que se encuentran en riesgo de exclusión social.</p> <p>Ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.</p>	<p>Pacto Nacional para la Conciliación Laboral y la Racionalización de Horarios</p>
PROPUESTAS MICRO			
<i>Permiso de paternidad</i>			
<p>ampliar 10 días el permiso de paternidad para personas con discapacidad</p>	<p>permiso de paternidad igual al de maternidad, intransferible y con percepción de la totalidad del salario</p>	<p>permiso de paternidad igual al de maternidad, intransferible y con percepción de la totalidad del salario</p>	<p>permiso de 26 semanas de las cuales 8 son intransferibles para cada progenitor y el resto (10 semanas) pueden ser compartidas</p>

<i>Núcleo central</i>			
<u>Maternidad</u>	<u>Flexibilidad horaria</u>	<u>Maternidad</u>	<u>Flexibilidad horaria</u>
<p>(1) Ayudas de hasta 2.000 euros anuales para aquellas madres menores de edad que no tengan respaldo familiar;</p> <p>(2) Incentivos a la contratación para trabajadoras tras la maternidad;</p> <p>(4) Acceso prioritario a guarderías para que las adolescentes gestantes;</p> <p>(5) Grupos de apoyo a las madres, compuestos por profesionales de la salud y otras madres, que celebren reuniones y charlas en los propios centros de salud, puntos de proximidad de las futuras madres.</p>	<p>(1) Racionalización de horarios;</p> <p>(2) Teletrabajo;</p> <p>(3) Adaptación del calendario laboral al escolar;</p> <p>(4) Aumentar la oferta de actividades extraescolares;</p> <p>(5) Reparto equitativo de tareas entre mujeres y hombres en el hogar y en la crianza de los hijos.</p>	<p>(1) Facilitar y garantizar el ejercicio de la lactancia y otras tareas de cuidados más allá de los cuatro meses de permiso;</p> <p>(2) Ofrecer facilidades a las mujeres que deseen una lactancia prolongada.</p> <p style="text-align: center;"><u>Flexibilidad horaria</u></p> <p>(1) Jornada laboral máxima de 35 horas semanales, con cómputo semanal;</p> <p>(2) Teletrabajo;</p> <p>(3) Adaptación del calendario laboral al escolar;</p> <p>(4) Planes de «respiro» familiar a las cuidadoras y cuidadores de niños, niñas, adolescentes y personas dependientes</p> <p>(5) atención a familias monoparentales (mayoría mujeres).</p>	<p>(1) Hora de entrada antes de las 8:00h bancos de tiempo</p> <p>(2) Reducir el tiempo reservado a la comida a 30-45 minutos.</p> <p>(3) trabajar en diferentes turnos teletrabajo</p> <p>(4) Adaptación del calendario laboral al escolar para reducir las vacaciones escolares de verano a 2 meses.</p>
<i>Educación infantil de 0 a 3 años</i>			
<p>Facilitar a los padres y madres una mayor implicación en la educación de los hijos; reconoceremos el trabajo doméstico como apoyo básico e imprescindible a las parejas en las que ambos trabajan fuera del hogar.</p>	<p>Educación infantil de 0-3 años con una amplia dotación de escuelas infantiles públicas, apostando por la gratuidad progresiva.</p>	<p>Derecho universal a la educación infantil pública y gratuita desde los 0 años, con un plan de implantación progresiva.</p>	<p>Acceso universal a la educación de 0 a 3 años con plazas públicas y concertadas.</p> <p>Incentivos para que las empresas ofrezcan servicio de educación infantil en la misma empresa.</p>

Fuente: Elaboración propia

