

# La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual

Beatriz QUINTANILLA NAVARRO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad Complutense de Madrid.  
bquintan@cps.ucm.es

## RESUMEN

Se trata de un texto en el que se sistematizan las diferentes medidas que prevé nuestro ordenamiento en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. Se contrasta con el ordenamiento de la Unión Europea sobre esta materia. Previamente, se plantea una serie de diez cuestiones previas de carácter general que vienen a<sup>11</sup> constituir las claves en las que, a juicio de la autora, se han de encuadrar las reflexiones que puedan realizarse sobre esta materia y en las que se llama la atención, por ejemplo sobre la falta de definición de un modelo de trayectoria profesional y de un modelo de unidad de convivencia que marcan la desorientación con que se suceden las reformas normativas en nuestro país, o sobre el papel del actual ordenamiento jurídico como reproductor de la atribución de roles a mujeres y hombres en relación con el desempeño de una actividad profesional. El estudio también dedica un apartado a la negociación colectiva, que juega un papel de capital importancia a la hora de responder a las demandas sociales para facilitar la conciliación y para eliminar situaciones de discriminación hacia las mujeres, aunque, hoy por hoy, su contenido ofrece fuertes contrastes.

**Palabras clave:** Conciliación; discriminación; igualdad, mujer; empleo; trabajo.

## Work life balance in the current legal framework

### ABSTRACT

This article presents the various measures provided for in our legal system regarding work life balance in a systematised fashion, as contrasted with those in European Union legislation. Ten general preliminary questions are posed as the keys in which, in the author's view, reflections on this topic should be made. For instance, attention is drawn to the lack of definition of career and 'family' models, both leading to the scenario of disorientation in which legislation has been made in our country. Another issue examined is the role of our current legal system in reproducing the attribution of roles to men and women in their careers. One of the chapters of the article is devoted to collective bargaining, which, while containing significant differences between agreement and another, plays a paramount role in responding to social demands to facilitate work family balance and eliminate situations of discrimination towards women.

**Key words:** Balance; discrimination; equality; women; employment; work.

### REFERENCIA NORMALIZADA

QUINTANILLA, B. 2005. «La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual». *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 23, núm.1*

QUINTANILLA, B. 2005. «Work life balance in the current legal framework». *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 23, núm.1*

**SUMARIO:** Introducción. 1. Cuestiones generales. 2. Referencias generales. 3. Situaciones previstas en el ordenamiento español. 4. Referencia a la negociación colectiva. V. Valoración final. 5. Bibliografía.

## INTRODUCCION

Desde sus orígenes, el ordenamiento laboral ha ido evolucionando para atender no sólo a las condiciones de trabajo estrictamente hablando, tales como el salario o la jornada, sino para contemplar las circunstancias familiares o privadas de los trabajadores. Como ejemplo, desde 1900 el ordenamiento español atiende las situaciones de necesidad que se producen cuando tiene lugar un accidente de trabajo con consecuencias no sólo para el trabajador víctima del mismo, sino también para la unidad familiar que se ve afectada por las consecuencias económicas.

En España se ha producido una intensa evolución, que se ha acentuado en los últimos años, en buena medida por las exigencias de la Unión Europea. Así, resulta muy significativa la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, de noviembre de 1999, que constituye un claro ejemplo de que el «conflicto» entre lo profesional y lo familiar supera el plano estrictamente privado, individualizado (básicamente «de mujeres»), para tomar protagonismo colectivo, merecedor de atención legislativa y actuaciones por parte de los poderes públicos.

Pues bien, las reformas legislativas más recientes pretenden atender la necesidad conciliación entre la actividad laboral y la vida familiar. El ordenamiento laboral es el instrumento protagonista, si bien se están adoptando medidas desde otros ámbitos, como el Plan Integral de Apoyo a la Familia aprobado por el Gobierno en el año 2001, donde se apuntan actuaciones en el plano fiscal o en el ordenamiento civil. Además, la práctica totalidad de las reformas laborales que se vienen sucediendo hasta fechas muy recientes (incluso la reforma de la protección por desempleo de diciembre de 2002), incluyen medidas dirigidas a facilitar la «conciliación».

El cambiante panorama normativo en materia de conciliación, representa también los cambios profundos que se están registrando en la sociedad española fundamentalmente en la composición de la «familia», concepto sobre el que se diseñan las diversas actuaciones. La familia, como unidad de convivencia está registrando cambios muy significativos que obligan a cambiar o a adaptar buena parte de las prestaciones de la seguridad social o de los derechos laborales en materia de adaptaciones de jornada, permisos, entre otros aspectos que hasta hoy se apoyaban en un concepto muy tradicional de la unidad familiar. Las uniones de hecho, las familias monoparentales, el envejecimiento de la población o la escasa natalidad son factores determinantes de las actuaciones legislativas para facilitar la «conciliación».

Finalmente, las distintas medidas que se están adoptando en materia de «conciliación» se deben encuadrar en unos objetivos más amplios como son el logro

de la igualdad real entre hombres y mujeres y la eliminación de las diversas formas de discriminación, así como una política de empleo estable y de calidad que permita a los ciudadanos y ciudadanas unos proyectos de vida diversos que se apoyan en la participación de unos y otras tanto en la actividad profesional, como en las responsabilidades familiares o el «trabajo doméstico».

Es destacable que hasta 1989 el ordenamiento laboral español no contemplaba ningún derecho para los hombres trabajadores en relación con la necesidad de conciliar su vida profesional con sus responsabilidades familiares. El Estatuto de los Trabajadores, en su primera redacción de 1980 sí recogía el derecho a un permiso retribuido «por alumbramiento de la esposa». Este permiso, así contemplado, deja ver cómo en 1980, el nacimiento (no la adopción) de hijos y, además, únicamente dentro del matrimonio, revestía un carácter festivo para los padres trabajadores. Planteamiento que está siendo superado progresivamente. Como se indicaba, en 1989 se reconoció por primera vez en España la posibilidad de los hombres trabajadores hicieran uso de parte del «permiso de maternidad», si bien con numerosas limitaciones.<sup>1</sup>

Diez años después, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ha supuesto un importante paso en algunos de los temas relacionados con dicha cuestión. Esta Ley ha sido completada posteriormente con algunas de las medidas que se han adoptado a través del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, así como el Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero, sobre determinadas mejoras de la protección familiar de la Seguridad Social y el Real Decreto 1368/2000, de 19 de julio, de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple. Finalmente, la Ley 12/2001, de 9 de julio, ha venido a contemplar por primera vez en el ordenamiento laboral español la situación de los padres y madres con hijos prematuros o que requieren hospitalización. El Real Decreto 1251/2001 supuso una amplia reordenación de la regulación de las situaciones de maternidad y de riesgo durante el embarazo, con especial atención a su protección social. Más recientemente, la Ley 40 /2003 ha introducido una reforma puntual en las excedencias por razones familiares para las familias numerosas y la Ley 51/2003 ha incidido en las excedencias para atención de personas dependientes.

Son numerosos los aspectos de la relación laboral en que se reflejan las situaciones familiares o privadas de los/as trabajadores/as. No contamos con una única norma que regule esta diversidad de cuestiones, antes bien, la propia «ley de conciliación» presenta un contenido que introduce reformas y ampliaciones en múltiples normas ya existentes. Igualmente, para contar con un marco normativo

---

<sup>1</sup> Así, únicamente podían utilizar cuatro semanas de permiso, siempre que fueran las últimas, y siempre que se las cediera la madre trabajadora y la reincorporación de esta al trabajo no implicara un riesgo para su salud.

completo, se tiene que atender tanto a la normativa laboral como a la de Seguridad social, procesal y de prevención de riesgos profesionales.

Fundamentalmente, las reformas que se vienen introduciendo para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral se centran en la regulación del tiempo de trabajo. A continuación se van a sintetizar los diferentes aspectos del tiempo de trabajo a través de los cuales se pretende lograr dicho objetivo.

## I. CUESTIONES GENERALES

Antes de apuntar los principales aspectos en los que el ordenamiento jurídico pretende facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional, vamos a llamar la atención sobre diez cuestiones clave para enmarcar adecuadamente las valoraciones que sobre aquellos pudieran realizarse.

### 1. CONCILIACIÓN

La primera de dichas cuestiones es, precisamente, el término «conciliación», que (aunque no exento de algunas críticas –véase T. Torns en este mismo volumen) resulta útil para arrancar un planteamiento coherente del tema que nos ocupa.

Y es que hablar de «conciliación» lleva implícito el reconocimiento de la existencia de un conflicto, de algo que no encaja, de algo que choca o algo que se cuestiona. Así, con este término nos asomamos a diversos planos en los que manifiesta un conflicto entre la vida familiar (privada, en términos más amplios) y la actividad laboral.

Un primer plano estrictamente individual, que viene a poner el énfasis en los conflictos internos que vivimos (habitualmente las mujeres) a la hora de armonizar nuestra vida familiar y nuestra actividad profesional. Un segundo plano contemplaría el conflicto en el seno de la unidad familiar o de convivencia, llevando en ocasiones al cuestionamiento de la atribución de roles a hombres y a mujeres y guardando estrecha relación con la reivindicación de un tiempo propio por parte de muchas mujeres, para vivirlo incluso fuera del espacio doméstico. Cuestionamiento cuyas manifestaciones más dramáticas se están haciendo desgraciadamente habituales en nuestros medios de comunicación, cuando dan noticia de una serie interminable de mujeres a quienes esta reivindicación les viene costando la vida. En un tercer plano, el conflicto entre la vida familiar y la actividad profesional se manifiesta en el centro de trabajo, en el que cada uno de los trabajadores y trabajadoras vienen a «traerse puestas» unas necesidades y prioridades diferentes en función de factores como la composición de su unidad familiar, si algún miembro de la misma es dependiente o está afectado de discapacidad, si desempeñan o no actividades profesionales con horarios y condiciones

económicas que pueden armonizarse con las suyas, entre otras muchas cuestiones. Y un cuarto plano en que se ha de contemplar ese conflicto al que venimos haciendo referencia es en el conjunto de la sociedad. Así, la necesidad de articular medidas para facilitar la conciliación pasaría a constituir una cuestión de orden público, de interés público.

El nacimiento en 1999 de la célebre ley de conciliación de la vida laboral y familiar no deja de constituir un claro exponente de este último plano, ya que lo más relevante de esta norma es, precisamente que se haya aprobado una ley sobre esta cuestión que hasta entonces merecía una respuesta más discreta a través de medidas puntuales y dispersas.

## 2. EL ÁMBITO DOMÉSTICO SIGUE SIENDO DE MUJERES

A pesar de los innegables cambios en nuestras costumbres y en nuestras normas jurídicas, puede afirmarse que los trabajos domésticos y las responsabilidades familiares siguen siendo asumidos en su mayor parte por las mujeres.

Así, resulta más que clarificador cómo la descarga de responsabilidades domésticas de las generaciones más jóvenes ha sido posible gracias, en buena medida, a que han sido otras mujeres quienes las han asumido. Son ya numerosos los estudios que ponen de manifiesto el papel protagonista de las abuelas en este nuevo marco en que las mujeres más jóvenes acceden a un tiempo y a un espacio profesionales fuera del ámbito doméstico. También viene a subrayar esta valoración el papel de las mujeres inmigrantes que se vienen concentrando en los trabajos domésticos y en la asistencia personal.

A este respecto, resulta muy ilustrativo el estudio publicado por el CES de España «La inmigración y el mercado de trabajo en España», donde se reflejan las actividades en las que mayoritariamente se vienen concentrando los hombres y las mujeres inmigrantes (p.ej. CES 2004: 53 y ss.).

## 3. MIOPIA DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO

Como se tendrá ocasión de poner de manifiesto más adelante, nuestro ordenamiento adolece de una miopía notable a la hora de contemplar medidas acerca de la conciliación de la vida familiar y profesional. Miopía que se puede constatar, al menos, en estos aspectos:

- a) Se contempla únicamente el tiempo. En la segunda parte de este texto se enumeran y sistematizan las diferentes medidas que tenemos en España para facilitar la conciliación, y se puede apreciar sin demasiada dificultad que, efectivamente, se trata de articular algunas medidas excepcionales en la regulación de las jornadas y de los descansos y permisos. Ahora bien,

una visión mínimamente realista, habría de contemplar de forma simultánea el mantenimiento económico de la unidad familiar (remuneración y beneficios sociales, básicamente), que determinará con seguridad el tiempo de trabajo, al menos por lo que al margen de elección de los trabajadores se refiere. Así, la opción de trabajar a tiempo parcial, por ejemplo.

- b) En segundo lugar, esa contemplación del tiempo como único factor en cuestión, se efectúa desde una perspectiva muy limitada. Se trata de atender ciertas necesidades inmediatas en relación con el nacimiento o adopción de los hijos (tímidamente algunas otras situaciones de dependencia) que se plantean a las mujeres.

Y resulta necesario mirar más allá tanto hacia el futuro, como hacia el pasado. Hacia el futuro con el fin de hacer posible un modelo de vida y de trayectoria profesional y una política de natalidad o de atención de las personas dependientes, de la mano de una buena planificación del sistema público de protección social. Y hacia el pasado para valorar desde los presupuestos actuales las trayectorias de vida de las generaciones de mujeres mayores que han venido desarrollando su actividad mayoritariamente y con exclusividad en el ámbito doméstico (y en la mayor parte de los casos sin posibilidad de opción). Así, resulta de urgente justicia social revisar la valoración que hacemos hoy de dichas trayectorias de vida y darles cabida en nuestro sistema público de protección social. Dicho con toda claridad, reconocer el derecho a prestaciones económicas para quienes han venido trabajando (y mucho) en el ámbito doméstico.

Debe recordarse que de los datos que publica el propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se desprende que son las mujeres mayores quienes se encuentran en especial situación de pobreza en nuestro país. Están excluidas en una proporción mucho mayor de las prestaciones públicas. Acceden, eso sí, a las no contributivas de forma mayoritaria, lo cual no deja de ser un síntoma de la exclusión del resto de prestaciones y la situación de necesidad económica en se encuentran. Uno de los estudios más recientes en los que se refleja esta situación es «La situación sociolaboral de la mujer en Extremadura», elaborado por el CES de Extremadura (véase CES 2004, especialmente pp. 374 y ss. y 409 y ss.)<sup>2</sup>.

- c) En tercer lugar, las medidas que prevé nuestro ordenamiento para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral tampoco contempla la realidad de las relaciones laborales en España, ya que sus planteamientos parecen pensados para un mercado de trabajo donde la mayoría de los trabajadores y de las trabajadoras mantienen una relación estable y suficiente (indefinida y a tiempo completo), cuando la realidad demuestra que

<sup>2</sup> Ver un resumen en este mismo número.

esto no es así. A ello hay que añadir las peculiaridades que a este respecto presentan situaciones en las que la prestación de servicios se realiza a través de contrataciones con ETT, de contratas o subcontratas, etc.

#### 4. EL ORDENAMIENTO JURÍDICO REPRODUCE LA ATRIBUCIÓN DE ROLES

Una de las afirmaciones previas que resultan más contundentes es, precisamente ésta. El propio ordenamiento jurídico viene a reproducir la atribución de roles a hombres y mujeres en relación con la actividad doméstica y la actividad profesional.

Constituye un ejemplo muy claro la propia ley de conciliación de la vida familiar y laboral «de las personas trabajadoras», cuyo contenido se dirige a continuación, en noventa por ciento de su texto, a las mujeres.

Pero la institución en que más claramente se puede apreciar esta atribución apriorística de roles es en la regulación del permiso/descanso de maternidad (y paternidad). Sobre los términos precisos en que se mantiene su regulación se volverá en la segunda parte de este texto, pero ahora cabe destacar lo siguiente:

- Este permiso o descanso está previsto tanto en casos de adopción como en casos de nacimiento de hijos. Es en el caso de nacimiento de hijos, donde la regulación que mantiene al artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores merece un comentario.
- Los padres trabajadores no tienen ningún permiso de paternidad. Son las madres trabajadoras quienes lo tienen y pueden ceder una parte al padre en caso de que ambos realicen una actividad profesional. Repárese en que si se atribuye a los padres trabajadores ningún permiso, es porque se supone que no lo necesitan, ya que será la madre quien se ocupe de la atención de los hijos en los primeros meses de vida. Nada se plantea la norma acerca de si la madre realiza o no una actividad profesional; se entiende que va a asumir esa tarea en cualquier caso. El permiso/descanso se dirige a las trabajadoras, independientemente de si el padre realiza o no una actividad profesional, ya que se da por supuesto que en cualquier caso, no va a ocuparse de la atención de los hijos en los primeros meses de vida. Viene a subrayar este planteamiento el que si la madre fallece antes de utilizar la totalidad del permiso, el padre (entonces sí) podrá utilizar la parte que reste. Entendemos que resultaría muy saludable una revisión de esta regulación, desgajando las seis semanas inmediatamente posteriores al parto cuya finalidad es proteger la salud de la madre y que ha de disfrutar necesariamente ésta y a tiempo completo, del resto del permiso. Esta regulación viene a presentar importantes desajustes con las pautas que marca la Unión Europea sobre la regulación de los permisos parentales.

- La negociación colectiva española viene a sumarse a estos planteamientos en líneas generales, aunque se pueden encontrar en algunos convenios medidas más progresistas que en la legislación.

## 5. FALTA DE MODELO. MODELO DE VIDA. DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES POSITIVAS

Tras el estudio del ordenamiento actual y de sus antecedentes, cabe apuntar ahora una valoración crucial para el presente estudio, cual es la falta de modelo al que deberían dirigirse las medidas que se articularan para facilitar la conciliación familiar y laboral.

El contenido de la ley de conciliación puede servir de ejemplo para sostener esta afirmación, ya que en sus artículos se encuentran medidas que parecen dirigirse a evitar los perjuicios en las carreras profesionales de las mujeres que asumen las responsabilidades familiares, medidas que parecen dirigirse a que las mujeres continúen asumiendo la mayor parte de estas responsabilidades y medidas (las menos) que parecen orientarse a que los hombres participen de las responsabilidades familiares.

La ausencia de un modelo mínimamente definido no es sino el reflejo del profundo replanteamiento que se está manifestando con gran intensidad en la sociedad acerca de los modelos de unidad de convivencia, de trayectoria profesional y de sociedad, en definitiva. Pero hace imposible que las medidas que se articulen puedan dirigirse claramente a objetivos concretos, puedan rentabilizarse mejor los recursos que se disponen para su consecución y puedan estar sujetar a evaluaciones previas y posteriores. ¿Cómo se va a evaluar si no hay unos objetivos definidos?

Es más, en tanto no contemos con unos objetivos mínimamente consensuados, resultará imposible afrontar las situaciones de posible discriminación y el diseño y evaluación de las medidas de acción positiva.

Sirva de ejemplo en el marco de este debate, la medida que contiene el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid, que consiste en que el permiso/descanso de maternidad se amplía con dos semanas más de permiso retribuido a cargo de la empresa si el padre utiliza al menos seis semanas de permiso con cargo a la Seguridad Social.

## 6. MODELO DE FAMILIA. LA UNIDAD DE CONVIVENCIA

Si se ha puesto de manifiesto en hace un momento la necesidad de enmarcar la regulación de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en un marco de relaciones laborales inestables y atípicas, resulta necesario ahora llamar la atención acerca de otra cuestión no menos importante, cual es el cambiante

modelo de familia o de unidad de convivencia. En definitiva, se trata de revisar en qué consiste la «vida familiar». En la actualidad nos encontramos en España en un momento en el que se están introduciendo importantes cambios en la regulación jurídica de las unidades de convivencia. Ya se pueden encontrar síntomas de cambio muy significativos en el contenido de nuestros convenios colectivos. El más claro es el reconocimiento amplísimo de las uniones de hecho y su equiparación (en grados diferentes, eso sí) a los matrimonios. Más de la mitad de los convenios españoles contiene previsiones en este sentido.

Es destacable que este reconocimiento que se está generalizando de forma pacífica y muy rápida en las mesas de negociación, va acompañado de costes económicos, en tanto que se da entrada a la posibilidad de utilización de permisos retribuidos por razones familiares o al acceso a los beneficios sociales como ayudas médicas, de estudios, seguros de vida y accidentes, planes de pensiones, entre otras cuestiones.

Pues bien, nada parecido a lo que está sucediendo con lo relativo a las cuestiones relativas a la igualdad de género o a la conciliación de la vida laboral y familiar, cuya introducción está resultando mucho más limitada, lenta y sujeta a constantes descalificaciones. Llama la atención la ausencia casi absoluta de referencias a las familias monoparentales cada vez más frecuentes en España y no únicamente en los casos en que una persona cuanta con responsabilidad de tener algún menor de edad a su cargo, sino de trabajadores (trabajadoras en su mayoría) que tienen a su cargo alguna persona dependiente (enfermos, padres mayores). En la negociación colectiva este aspecto es también anecdótico, ya que no se encuentran apenas referencias al respecto. Uno de los escasos ejemplos de convenio colectivo en que se contempla alguna medida en este sentido es el del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, cuyo artículo 54 prevé, entre las mejoras sociales, una ayuda económica por «ascendientes a cargo».

## 7. ACCIONES POSITIVAS

La necesidad de conciliar la vida familiar y laboral viene a constituir uno de los ámbitos más actuales en los que han de incidir las políticas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. Como en cualquier otro ámbito, y desde una visión moderna del principio de no discriminación, no resultará suficiente con declaraciones formales acerca de la igualdad y del reparto equitativo de las responsabilidades familiares, sino que es necesario llevar a cabo medidas concretas tendentes a modificar la realidad de la que partimos. Esas medidas se resumen en el término de «acciones positivas» y pueden agruparse en tres grandes apartados. Medidas preventivas (evitar futuras situaciones de discriminación), medidas correctoras (eliminan la discriminación que se ha constatado) y medidas compensadoras (compensan a quienes han venido sufriendo una situación de discriminación para eliminar los efectos que ha estado causando).

En el diseño y evaluación de estas medidas se ha de contar con los propios sujetos a quienes se dirigen, lo que garantizará un enfoque realista. Un buen ejemplo de ello lo constituye la medida que hace un par de años se llevó a cabo en un conocido grupo de hostelería en el que se decidió reservar un número de plazas para mujeres víctimas de violencia de género. Mujeres que casi nunca habían desempeñado una actividad retribuida, que no habían accedido a formación, que venían de situaciones muy traumáticas de ruptura de la unidad familiar y que tenían a su cargo responsabilidades familiares (hijos). Como se puede apreciar, la intención no puede ser más solidaria. Pues bien, se puso en marcha un proceso de formación y una vez concluido, resultó que la mayor parte de los puestos quedaron desiertos. Y es que los horarios que correspondían a dichos puestos de trabajo resultaban difícilmente compatibles con la atención de las responsabilidades familiares con que contaban las mujeres candidatas.

Una última cuestión acerca de las acciones positivas que no podemos eludir en este momento es la interesante cuestión que se está planteando sobre las mismas al hilo del nuevo marco normativo para la igualdad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Nos referimos a que, tal y como prevén las normas vigentes sobre esta materia, en un futuro no lejano, el ordenamiento español va a tener que definir dentro de las acciones positivas, unas denominadas «condiciones mínimas de accesibilidad» que habrán de ser iguales en todo el territorio español dejando margen a las Comunidades Autónomas para articular cuantas otras entiendan oportunas. Es decir, dentro del principio de igualdad y no discriminación, se van a definir dos niveles. Uno mínimo e igual en toda España y otro adicional en el que las Comunidades Autónomas podrán moverse dentro de sus competencias.

Pues bien, en un futuro no muy lejano asistiremos también a una graduación similar en materia de no discriminación en función del género y con ello, de conciliación de la vida laboral y familiar. La cuestión no es menor, en un momento en que se anuncian reformas en el reparto de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

## 8. FLEXIBILIDAD: EN EL TIEMPO, EN EL ESPACIO, EN LA REMUNERACIÓN

Hablar de conciliación de la vida laboral y familiar supone, hoy en día, hablar de flexibilidad. Flexibilidad que permita a cada trabajador o trabajadora amoldar y armonizar esas dos esferas de su vida. La necesidad de articular medidas de conciliación viene así a poner el énfasis en una nueva faceta de la flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo. En la gran reforma del 94/95 la palabra clave fue la flexibilidad para las empresas, con el fin de facilitar su productividad y con ello el mantenimiento y creación de los puestos de trabajo, la clave en materia de conciliación de la vida familiar y laboral es, también la fle-

xibilidad, pero para los trabajadores. Evidentemente cada actividad reviste peculiaridades en materia de regulación de tiempo de trabajo, pero sí pueden ir perfilándose pautas generales sobre esta materia.

En cualquier caso, para hacer posible la citada conciliación, y como ya se ha apuntado con anterioridad, no es suficiente con atender al tiempo de trabajo y ya hay empresas que están hablando de flexibilidad en el espacio y de flexibilidad en la remuneración. Bien es cierto que se trata de empresas grandes y en sectores como el de telecomunicaciones, pero como idea global merece la pena retomarla ahora.

En cuanto a la flexibilidad en el espacio, viene a jugar un papel importante el denominado «teletrabajo», si bien plantea problemas de invasión de la esfera doméstica, de no garantizar los tiempos de descanso o las condiciones de seguridad y salud, y lo que es más importante, hace desaparecer el papel socializador del desempeño de una actividad profesional.

En cuanto a la flexibilidad en la remuneración, podríamos desdoblarla en dos planos, el equilibrio entre tiempo de trabajo y salario, y la utilización de las mejoras o beneficios sociales para los fines que cada trabajador entienda oportunos dentro del sostenimiento de la unidad familiar, salud, educación, vivienda, etc.

## 9. CHANTAJE POLÍTICO

No podemos eludir en una serie de reflexiones críticas como ésta, una referencia a un hecho que se repite de forma sistemática en el panorama político español cada vez que se acerca unas elecciones generales, autonómicas o europeas. Y es que los principales líderes políticos lanzan promesas relativas a las materias que venimos apuntando como parte protagonista de sus campañas y, una vez finalizadas éstas, desaparecen de las agendas políticas para saltar nuevamente a los medios de comunicación la próxima vez que se haya de contar con el voto de la ciudadanía. El caso de los permisos de paternidad, el fomento del empleo de las mujeres o el reconocimiento del derecho a prestaciones económicas para quienes se dedican o se han dedicado a trabajar en el ámbito doméstico constituyen los mejores ejemplos.

Resulta sorprendente la frecuencia y facilidad con que se utilizan este tipo de cuestiones por parte de nuestros responsables políticos. Pero una cosa es clara y es que, a la vista del protagonismo que se les da en las campañas electorales, debe de tratarse de temas que importan o preocupan a una parte amplia de la población. También hay que señalar cómo esa parte de la población se queda fuera de los posteriores procesos de toma de decisiones y de los cauces para hacerse ver y hacerse valorar.

En estos días estamos asistiendo a una campaña institucional para pedir el voto favorable al proyecto de Constitución para la Unión Europea y llama la atención la frecuencia con se nombra la igualdad y la no discriminación entre

mujeres y hombres, cuando el proyecto de Constitución no viene a portar absolutamente nada en esta materia respecto del actual marco normativo de la Unión Europea.

## 10. LA NECESIDAD DE CUESTIONAMIENTO DEL MODELO

Resultaría suficiente con ver la televisión pública durante unas horas para constatar la «normalidad» con que en el medio de comunicación más influyente se emiten mensajes que perpetúan la atribución de roles a hombres y mujeres contraria al principio de no discriminación. Desde los programas infantiles a los anuncios publicitarios pasando (y con una frecuencia vergonzosa en los últimos tiempos) por presuntos «debates» en los que se cuestionan situaciones o comportamientos que desde la óptica de la no discriminación deberían estar fuera de toda duda (comportamientos machistas o violentos, en su mayoría) y de toda publicidad.

Queremos señalar que el ordenamiento jurídico no es el único instrumento para construir una sociedad más justa. En materia de no discriminación entre mujeres y hombres y de conciliación de la vida laboral y familiar todos los estudios coinciden en que el énfasis ha de estar en la educación. De niños y de adultos. Los medios de comunicación juegan un papel clave en esta tarea y, la verdad, el panorama no puede ser más desalentador. Resulta necesario cuestionar el modelo de convivencia que se perpetúa por estos cauces. Este será el primer paso para acercarnos a otro.

## II. REFERENCIAS GENERALES

Junto con la prohibición de discriminaciones (Art.14 y la articulación de medidas de acción positiva Art.9.2) la Constitución Española ofrece algunas otras referencias de interés en relación con la protección de la vida privada y familiar de los/as trabajadores/as. Así, entre estos preceptos se encuentra el Artículo. 39.

*«1.Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.*

*2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.*

*3.Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.*

*4. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos».*

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2003-2006, vigente en España, también dedica parte de sus objetivos a facilitar la compatibilidad entre la actividad profesional y la vida familiar. Es el área 7 «de conciliación de la vida familiar y laboral». Entre los datos que se recogen en este apartado del IV Plan, cabe destacar alguno como el que refleja el incremento del número de mujeres que se encuentran disfrutando del permiso de maternidad y que ha pasado de 125.000 en el año 1996 a 190.000 en el año 2000, a pesar de la descendente tendencia de la natalidad. En este incremento han podido influir las medidas para abaratar los costes empresariales de la sustitución de estas trabajadoras. Medidas que hacen que en la actualidad resulte más barato para la empresa el que una trabajadora suspenda su contrato por maternidad y se le sustituya por alguien mediante contrato de interinidad, que el que la trabajadora hubiera continuado prestando sus servicios sin interrupciones. Estos contratos de sustitución por maternidad se han duplicado en el período de dos años, pasando de 19.260 en 1998 a 37.241 en 2000.

Los objetivos que perfila el plan se orientan en tres direcciones, fundamentalmente. Una es facilitar la modulación del tiempo de trabajo para poder adaptarlo a las peculiaridades de cada unidad familiar. Otra, articular mejores y más servicios de atención a niños y personas dependientes, para facilitar a quienes desempeñan una actividad profesional, liberarse de parte de sus responsabilidades familiares. Y, por último, incentivar la participación de los hombres en dichas responsabilidades, para alcanzar un «reparto equilibrado» de las mismas. Esto último parece ciertamente difícil a la vista de los datos que recoge el propio IV Plan, y que reflejan que desde 1996 el tiempo que los hombres españoles dedican a las cuestiones domésticas ha aumentado únicamente en 17 minutos al día.

En el ámbito de la Unión Europea, las referencias más significativas en los textos básicos se encuentran en el Tratado de Amsterdam, donde el artículo 141 prohíbe las discriminaciones entre hombres y mujeres en retribución, condiciones de trabajo y empleo y contempla el establecimiento de medidas de acción positiva, aunque no se encuentra en este texto una referencia expresa a aquellos aspectos que tengan que ver directamente con la conciliación entre la vida privada/familiar y profesional.

Entre los textos no normativos, la Carta de Derechos Humanos Fundamentales de la Unión Europea (2000) incluye algunas referencias de utilidad:

Art. 23. Igualdad entre hombres y mujeres.

Art. 24. Derechos del menor.

Art. 25. Derechos de las personas mayores.

Art. 33. Vida familiar y vida profesional.

*«1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.»*

2. Con el fin de poder conciliar la vida familiar y la vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño».

Cabe mencionar como referencia específica sobre esta materia la Resolución del Consejo de los Ministros de Trabajo y asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar<sup>3</sup>.

Por su parte, la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones «Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres y el programa de apoyo para la estrategia mencionada», incluye el objetivo de «Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres» y, dentro de éste, como objetivo operativo 3.3.1 «mejorar el conocimiento y vigilar la aplicación de la legislación existente en el ámbito social (permiso parental, protección de la maternidad, tiempo de trabajo, tiempo parcial y contratos de duración determinada)».

Igualmente, el Programa de Acción Comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), establecido mediante Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000 (2001/51/CE), prevé entre sus ámbitos de intervención «facilitar una mejor articulación entre la vida profesional y familiar de mujeres y hombres» así como mejorar la aplicación de la legislación comunitaria «particularmente en lo que se refiere a la protección social, permiso parental, protección de la maternidad y tiempo de trabajo, y hallar los medios para articular más fácilmente la vida familiar y la profesional, en especial estableciendo criterios de evaluación de los resultados en lo tocante a la mejora de las estructuras de atención a la infancia y a las personas mayores».

Especialmente interesante resulta el «Informe 2004 sobre la igualdad entre mujeres y hombres<sup>4</sup>» presentado por la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones. En este documento se recoge una valoración de los logros alcanzados en la Unión Europea acerca del principio de igualdad entre mujeres y hombres y se apuntan, también las carencias y deficiencias que este objetivo presenta en la actualidad. Entre las materias que aborda el informe se encuentra la conciliación de la vida laboral y familiar. Para lo que interesa en este momento, cabe reproducir algunos de los aspectos que se incluyen en el informe, como la menor tasa de ocupación entre las mujeres con hijos pequeños, que es 112,7 puntos menor que la de las mujeres sin hijos.

<sup>3</sup> DOCE C 218 de 31 de julio de 2000.

<sup>4</sup> COM/2004/0115 final.

«Son las mujeres las que siguen haciéndose cargo de la mayor parte del trabajo doméstico y familiar. Esto influye en sus patrones laborales y limita sus oportunidades para aceptar ocupaciones comparables a aquellas a las que, en general, se dedican los hombres. Los interrumpidos patrones de empleo de las mujeres y su excesiva representación en los trabajos a tiempo parcial y en la mayoría de los puestos de trabajo no estándar pueden repercutir negativamente en sus carreras, sus salarios y sus pensiones. El hecho de que cobren menos, unido a los efectos de la tributación y de las prestaciones, puede hacer que encuentren menos alicientes en incorporarse a un empleo retribuido, como puede ser el caso, en particular, de las mujeres con hijos pequeños.

Al fijar un objetivo referido a los servicios de guardería, el Consejo Europeo de Barcelona intensificaba la gran atención que ya se prestada en la estrategia europea de empleo a la política de conciliación del trabajo con la vida familiar. De acuerdo con ello, los Estados miembros se han esforzado bastante en sus políticas por aumentar la disponibilidad de este tipo de servicios, aunque apenas se han tomado medidas concretas para introducir mejoras en el cuidado de otras personas dependientes. Dentro de la política de empleo se ha prestado una mayor atención a la conciliación de la vida laboral y familiar; y se ha mejorado la organización de los permisos parentales. Algunos Estados miembros están aplicando políticas para animar a los padres a acogerse a los permisos parentales, por ejemplo, concediendo el derecho a permisos a tiempo parcial o divididos, o bien un derecho específico al permiso parental. Hasta el momento, tales esfuerzos han resultado bastante infructuosos, pues persiste la división tradicional de los cuidados y el trabajo retribuido entre las mujeres y los hombres.

Los obstáculos que encuentran las mujeres y los hombres, y las diferencias entre unas y otros, en el momento de acceder al empleo, se acentúan en los grupos de renta baja. Mientras que la mayoría de las personas pobres que trabajan son hombres, las mujeres constituyen la mayoría de las personas económicamente inactivas<sup>5</sup>, y son, por tanto, especialmente vulnerables para caer en la trampa de la pobreza. Careciendo de ingresos propios, las mujeres se enfrentan a unas dificultades económicas enormes cuando se ven confrontadas con rupturas familiares y con la violencia doméstica. También son más vulnerables a la pobreza cuando son más mayores o viven solas con los hijos<sup>6</sup>. El 35 % de las familias monoparentales, encabezadas mayoritariamente por mujeres, viven en la pobreza.»

---

<sup>5</sup> Informe conjunto sobre la inclusión, 2003 y datos de Eurostat correspondientes a 2001; dentro del grupo de renta baja (por debajo del 60 % de los umbrales de renta media), un 26 % son desempleados (un 16 % de los hombres y un 10 % de las mujeres) y un 36 % son inactivos (un 8,5 % de los hombres y un 27,5 % de las mujeres).

<sup>6</sup> Eurostat, base de datos para usuarios del Panel de Hogares de la Comunidad Europea, versión de diciembre de 2003.

### III. SITUACIONES PREVISTAS EN ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las distintas fórmulas que contempla nuestro ordenamiento laboral para adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades familiares son muy diversas, incluyendo desde permisos retribuidos, reducciones de jornadas y suspensiones de la relación laboral de mayor o menor duración. Quedan, pues al margen otras posibles medidas, como la prioridad de quienes tienen responsabilidades familiares para elegir turno, periodo de vacaciones, o como la posibilidad de establecer un horario flexible, pero que garantice la cobertura del servicio por el trabajador. A continuación se van a sistematizar las previsiones legales sobre esta materia, indicando las sucesivas reformas en su regulación.

#### III.1. Permisos retribuidos

Entre las razones que justifican la ausencia de los /as trabajadores/as al trabajo y que conllevan el derecho por ley al correspondiente permiso retribuido se encuentran tres que hacen referencia a la conciliación de la vida familiar y profesional.

##### **Por nacimiento o adopción de hijos/as.**

Dos días ampliables a cuatro si se precisa desplazamiento. (Art. 37 b ET). Este permiso es el que el ET preveía en su primera versión «por alumbramiento de la esposa», con lo que se daba entrada únicamente al supuesto de nacimiento de hijo y no al de adopción y se restringía en función del estado civil. La redacción actual permite una lectura más acorde con el principio de no discriminación, aunque podría haberse introducido a través de la Ley de Conciliación una alusión expresa a los casos de adopción o acogimiento. Este permiso viene dirigido a los padres-trabajadores en caso de nacimiento de hijo y a los padres y madres trabajadores en caso de adopción.

##### **Para exámenes prenatales y preparación al parto.**

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (Art. 37.f.ET y 26.5 Ley de Prevención de Riesgos Profesionales). Se trata de una de las novedades que se han introducido a partir de la Ley de Conciliación, y que viene a cubrir un vacío que se mantenía hasta finales de 1999 en la normativa laboral española, ya que no estaban previstas este tipo de ausencias entre los permisos (retribuido o no) de las trabajadoras.

Queda en el aire la determinación de si los padres son también titulares de este derecho, lo que les abriría la posibilidad de acompañar a las futuras madres en estas actividades.

### **Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares.**

En el marco de la Legislación de la UE, la referencia de mayor claridad es la Cláusula 3 de la 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. En esta cláusula se especifica que los Estados Miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, pudiendo precisar las condiciones de acceso a estos permisos así como establecer un límite en su duración por año y/o por caso concreto.

En la normativa española, es el art. 37.3. b. ET el que prevé este tipo de permisos con una duración de dos días ampliables a cuatro si se precisa desplazamiento. Este permiso es retribuido y se dirige indistintamente a trabajadores y trabajadoras, sin limitar su ejercicio en caso de que más de un trabajador de la misma empresa genere derecho a los permisos de forma simultánea.

## **III.2. Reducción de la jornada**

### **Por lactancia de hijos/as.**

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.4 prevé el derecho de las trabajadoras a una reducción de la jornada diaria en dos medias horas o una hora «por lactancia de un hijo menor de nueve meses». Este derecho se prevé indistintamente para el padre o la madre en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

Cabe precisar que a pesar de la denominación de la reducción de la jornada «por lactancia», hace tiempo que nuestros Tribunales han especificado que se trata de facilitar a las madres y padres la atención de los hijos en los primeros meses de vida, sin que quepa reducir la utilización de este tiempo de reducción para la «lactancia» en sentido estricto. Igualmente, en caso de que, por las características de la prestación de servicios resultara imposible la utilización efectiva de esta reducción de jornada, no quepa entender que se pierde, sino que puede ser acumulado semanal o quincenalmente.

Finalmente, y respecto de la posibilidad de que sea el padre quien haga uso de este derecho, es de destacar que nuestra legislación mantiene una redacción que restringe tal posibilidad, ya que únicamente podrá acogerse a tal reducción en caso de que la madre también realice una actividad profesional por cuenta ajena; restricción que no se prevé para las trabajadoras, quienes tienen este derecho tanto si el padre trabaja como si no. Nada dice nuestra legislación acerca del disfrute simultáneo de esta reducción de jornada, a diferencia de otros derechos que tienen que ver con la conciliación de la actividad profesional con las responsabilidades familiares.

**Por atención de familiares o personas discapacitadas.**

La reducción de jornada por atención de familiares o personas discapacitadas podrá consistir en, al menos, un tercio y, como máximo, la mitad de la jornada. El Art. 37.5.ET, establece que este derecho para quienes «precisen» «encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida».

Los condicionantes que prevé este precepto para hacer efectivo el derecho a la reducción de la jornada son relativos al vínculo familiar así como a las circunstancias personales del sujeto que precisa atención, (edad, minusvalía, ausencia de actividad retribuida). Este derecho se prevé con reducción proporcional de la retribución. Los convenios colectivos podrán establecer mejoras para que no se aplique o se aplique en una proporción menor en la reducción de la retribución.

En caso de que dos o más trabajadores de una misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

**Por guarda legal de menores.**

Es el Art. 37.5.ET el que contempla el derecho a la reducción de la jornada para hacer posible la atención, o «cuidado directo» de «algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida». Este derecho podrá consistir en una reducción de, al menos, un tercio y, como máximo, la mitad de la jornada y se prevé con reducción proporcional de la retribución. Los convenios colectivos podrán establecer mejoras para que no se aplique o se aplique en una proporción menor en la reducción de la retribución. En caso de que dos o más trabajadores de una misma empresa obtengan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

**Por nacimiento de hijos/as prematuros o que requieran hospitalización.**

La ley 12/2001 ha contemplado la situación de los trabajadores y trabajadoras que son padres de hijos/as prematuros o que precisan hospitalización por cualquier causa. Para estas situaciones se ha añadido el nuevo artículo 37.4.bis. donde se indica que la madre o el padre (alternativamente) tendrán derecho a una reducción de jornada.

Esta reducción se prevé con una duración máxima de dos horas y con una reducción proporcional del salario. Corresponde al trabajador «la concreción horaria y la determinación del período de disfrute dentro de su jornada ordinaria». (art. 37.6 ET).

### **Como modalidad del permiso por maternidad.**

El Real Decreto 1251/2001 ha abierto la posibilidad de que el permiso por maternidad se disfrute «a tiempo parcial», con la ampliación proporcional de su duración. En los términos que se recogen en el apartado 4.d)

### **III.3. Descanso por maternidad (y paternidad)**

#### **Por parto sencillo.**

En España, el descanso o permiso por maternidad se corresponde con una de las situaciones protegidas por el Sistema de Seguridad Social y a pesar de su denominación, parte de este permiso puede ser disfrutado por el padre, con lo que habría que hablar, en realidad de permiso por maternidad/paternidad. En el ordenamiento español, las destinatarias prioritarias de este permiso son las madres trabajadoras y, con carácter secundario, los padres trabajadores.

Se trata de un permiso con derecho a la reserva del puesto de trabajo (Art. 48.4 ET). La duración del permiso será de 16 semanas, de las cuales 6 son de obligado disfrute por la madre inmediatamente después del parto. El resto del permiso puede ser disfrutado por el padre o la madre o por ambos sucesiva o simultáneamente. El derecho al permiso está dirigido de forma prioritaria a la madre, si bien, ésta al iniciarse el período de descanso podrá optar por que un parte ininterrumpida del mismo sea disfrutada por el padre. En este caso, la suma de los períodos disfrutados por el padre y la madre no podrá ser superior a las 16 semanas. Si el padre falleciera antes de disfrutar el período de permiso que le ha sido transferido, la madre podrá disfrutar del mismo, aunque ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

El período de permiso o descanso por maternidad podrá interrumpirse transcurridas las seis semanas posteriores al parto, a petición del padre o la madre, en caso de nacimiento de hijo prematuro o que requiera hospitalización, y se reanudará una vez que se produzca el alta médica del hijo. Es el artículo 7 del Real Decreto 1251/2001 el que precisa esta posibilidad. Este derecho está expresamente previsto tanto para los casos en que existe contrato a tiempo completo como los contratos a tiempo parcial, si bien, en este caso, la norma deja un importante ámbito de incertidumbre al dejar condicionada concreción al «previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados».

El permiso se disfrutará de forma ininterrumpida y en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de hasta la totalidad del permiso. En este descanso, el ordenamiento español mantiene una duración mayor a la mínima que prevé la Directiva 92/85/CEE del Consejo y el Convenio 103 de la OIT revisado por el 183. En estas normas la duración mínima se fija en 14 semanas. En cuanto a la duración mínima del descanso obligatorio para la madre después del parto, la Directiva establece dos semanas mientras que el Convenio 183 OIT fija su duración en seis.

El Real Decreto 1251/2001 ha introducido algunas precisiones acerca del derecho al permiso en caso de aborto o fallecimiento del hijo. Así, en caso de aborto, con carácter general, no hay permiso de maternidad, sino situación de Incapacidad Temporal con sus correspondientes prestaciones. En caso de hijo nacido muerto, el permiso será el de las seis semanas obligatorias a tiempo completo inmediatamente posteriores al parto. Si el hijo fallece dentro del período de esas seis semanas, la madre tendrá derecho al permiso que reste para completarlas, mientras que si el fallecimiento se produce una vez transcurridas las seis semanas, no hay derecho alguno a permiso por maternidad, si bien cabría el acceso a la situación de Incapacidad Temporal en función de los daños psicológicos o anímicos de los padres.

Existen importantes ayudas económicas para las empresas que contraten desempleados para sustituir a quienes utilicen este tipo de permisos.

### **Por parto múltiple.**

En los casos de parto múltiple (Art. 48.4 ET) la duración del permiso o descanso de maternidad se establece en dos semanas más de las 16 por cada hijo a partir del segundo, de las cuales 6 son de obligado disfrute por la madre inmediatamente después del parto. El resto del permiso puede ser disfrutado por el padre o la madre o por ambos sucesiva o simultáneamente. El derecho al permiso está dirigido de forma prioritaria a la madre, si bien, ésta al iniciarse el período de descanso podrá optar por que un parte ininterrumpida del mismo sea disfrutada por el padre. En este caso, la suma de los períodos disfrutados por el padre y la madre no podrá ser superior a las 16 semanas. Se trata de un permiso con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Este derecho está expresamente previsto tanto para los casos en que existe contrato a tiempo completo como los contratos a tiempo parcial, si bien, en este caso, la norma deja un importante ámbito de incertidumbre al dejar condicionada concreción al «previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados». El permiso se disfrutará de forma ininterrumpida y en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de hasta la totalidad del permiso.

En este descanso, el ordenamiento español mantiene una duración mayor a la mínima que prevé la Directiva 92/85/CEE del Consejo y el Convenio 103 de la OIT revisado por el 183. En estas normas la duración mínima se fija en 14 semanas. En cuanto a la duración mínima del descanso obligatorio para la madre después del parto, la Directiva establece dos semanas mientras que el Convenio 183 OIT fija su duración en seis.

### **Por adopción o acogimiento.**

El artículo 48.4 ET incluye dos situaciones:

- cuando se trate de menores de hasta seis años, en cuyo caso el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por dos

semanas más por cada hijo a partir del segundo. El cómputo de la duración se iniciará desde el momento que decida la trabajadora o el trabajador, bien a partir de la resolución administrativa judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- cuando se trata de menores de edad, mayores de seis años pero afectados de una discapacidad o minusvalía o que por circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En estos casos la duración del permiso será también de 16 semanas ininterrumpidas.

En ambos supuestos el trabajador/a mantiene el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo finalizado el permiso.

En caso de que tanto el padre como la madre trabajen, el permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otra, o por los dos de forma simultánea o sucesiva. Hay que entender que es un solo permiso con posibilidad de «reparto» entre los padres. En esta caso, la suma de los períodos disfrute no podrán superar las 16 semanas en total ( o de las que correspondan por afectar a más de un hijo).

Este derecho está expresamente previsto tanto para los casos en que existe contrato a tiempo completo como los contratos a tiempo parcial, si bien, en este caso, la norma deja un importante ámbito de incertidumbre al dejar condicionada concreción al «previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados».

La Ley de conciliación vino a introducir una novedad en el ordenamiento español en cuanto estableció una referencia expresa a los casos de adopción internacional. Así, el último párrafo del artículo 48.4 ET dice: *«En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción».*

### **Descanso de maternidad/paternidad a tiempo parcial.**

El Real Decreto 1251/2001 ha desarrollado la posibilidad de que el permiso por maternidad se disfrute «a tiempo parcial», con la ampliación proporcional de su duración. Así se indica en su Disposición adicional primera, viene a completar lo indicado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que pueda disfrutarse el permiso de maternidad a tiempo parcial se requiere acuerdo previo entre el trabajador y el empresario. Este acuerdo podrá

celebrarse al inicio del descanso o bien posteriormente y podrá abarcar todo el descanso o una parte del mismo.

En cualquier caso, en los permisos de maternidad por nacimiento, las seis semanas posteriores al parto serán de descanso a tiempo completo para la madre, pudiendo disfrutarse a tiempo parcial el resto del período de descanso. Como novedad, el derecho al disfrute del descanso a tiempo parcial podrá ser ejercido tanto por el padre como por la madre de forma simultánea o sucesiva.

El permiso a tiempo parcial será ininterrumpido y podrá modificarse a tiempo completo por nuevo acuerdo entre empresario y trabajador, a instancia de éste y fundamentando esta propuesta en la protección de su salud o la del menor.

Durante este permiso a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Este permiso es incompatible con las reducciones de jornada que prevé el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como con la excedencia por cuidado de familiares regulada en el artículo 46.3 de la misma norma.

Durante este tipo de permiso, el trabajador y/o la trabajadora percibirán su retribución en función del tiempo de trabajo así como la prestación económica de maternidad, para cuyo cálculo la base reguladora del subsidio se reducirá en una proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

#### **III.4. Excedencia por cuidado de hijos**

Como precisión de partida, hay que recordar que este tipo de excedencias cabe dentro de lo que en el seno de la Unión Europea se denominan «permisos parentales», a lo que atiende la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, por la CES, la UNICE y la CEEP. Esta Directiva establece una duración mínima de 3 meses y una duración máxima de 8 años y deja abierta la regulación concreta en cada Estado miembro, en cuanto a su retribución y a su concreción en caso de trabajadores a tiempo parcial. En España, es el artículo 46.3. ET el que regula la excedencia por cuidado de hijos naturales o adoptivos.

La duración es de hasta tres años por cada hijo, computándose este período desde el nacimiento o desde la fecha de la resolución administrativa o judicial que determine la adopción. 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.

Se trata de un permiso con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

De manera similar a lo previsto para el caso del permiso de maternidad, en caso de que dos o más trabajadores de una misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

El período de excedencia no conlleva remuneración ni prestación de la Seguridad Social, pero computará a efectos de antigüedad sea cual sea su duración, y durante el mismo el trabajador tendrá derecho a la asistencia cursos de formación previa convocatoria por el empresario, en especial para facilitar su reincorporación al trabajo una vez finalizada la excedencia.

En cuanto al derecho a la reserva del puesto de trabajo, el régimen aplicable varía en función de la duración de la excedencia. Así, durante el primer año, el trabajador conserva el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, mientras que durante el segundo y el tercero conserva el derecho al reingreso en la empresa en su puesto de trabajo o en uno de categoría equivalente o del mismo grupo profesional, sin menoscabo de su retribución.

Por otro lado, el primer año de excedencia computa como cotizado a efectos de Seguridad Social, lo que resulta muy significativo especialmente de cara a generar derecho a las prestaciones por desempleo, en caso de que finalizada la excedencia no se produzca la reincorporación.

### **III.5. Excedencia para atención de familiares o personas dependientes**

Uno de los supuestos que conllevan el derecho a una excedencia es aquél en que el trabajador que haga uso de la misma para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Es el artículo 46.3. ET el que atiende esta situación.

Los condicionantes que prevé este precepto para hacer efectivo el derecho a la reducción de la jornada son relativos al vínculo familiar así como a las circunstancias personales del sujeto que precisa atención, (edad, minusvalía, ausencia de actividad retribuida). La duración de esta excedencia será de hasta un año, salvo que se establezca una duración superior por negociación colectiva (esta posibilidad no se contempla para las excedencias por cuidado de hijos, cuya duración máxima es, por ley, de tres años)<sup>7</sup>.

Se trata de un permiso con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En caso de que dos o más trabajadores de una misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

### **III.6. Suspensión por riesgo durante el embarazo**

---

<sup>7</sup> 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.

Desde la Ley de conciliación de 1999, el Art.48.5 ET prevé entre las situaciones que conllevan la suspensión del contrato con derecho a la reserva del puesto de trabajo la de «riesgo durante el embarazo». Esta situación está estrechamente relacionada con la normativa reguladora de la salud y la seguridad en el trabajo, ya que es la Directiva 92/85/CEE, 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.

Este permiso cobra efectos una vez agotadas las medidas que establece el Art. 26. LPRL. Es decir, una vez evaluados los riesgos específicos para la trabajadora y el hijo, una vez que no puede realizarse la adaptación de las condiciones de trabajo al estado de gestación y una vez que no resulta posible el cambio de puesto de trabajo. Se trata, pues, de una medida de protección de la seguridad y de la salud, que implica una suspensión del contrato sin retribución, pero con posibilidad de acceder a una prestación económica de la Seguridad Social.

La suspensión o el permiso durará hasta que se inicie la suspensión por permiso de maternidad biológica o hasta que desaparezca la imposibilidad de que la trabajadora se incorpore a su puesto de trabajo o a otro que esté exento de riesgo para su salud y la del hijo (que sea compatible con su estado de gestación). La prestación económica a la que podrá acceder la trabajadora es la prevista en los arts. 134, 135 y 106.4 Ley General de Seguridad Social.

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir a las trabajadoras durante la situación de riesgo durante el embarazo están incentivados con bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social. Tanto por el nuevo contrato que se celebra con la persona desempleada como en la cotización de la trabajadora sustituida<sup>8</sup>.

### **III.7. Incentivos económicos para las empresas que contraten personal interino para sustitución en caso de excedencia por cuidado de hijos de hijos, permiso de maternidad y riesgo de embarazo**

Como mero apunte sobre esta cuestión, se ha de señalar que uno de los aspectos en los que con mayor frecuencia están incidiendo las reformas normativas españolas viene a cruzar dos líneas de actuación cuyo protagonismo resulta innegable: el fomento de la contratación de desempleados y el fomento de la armonización de la vida familiar y laboral.

Con ello, se han venido sucediendo diversas reformas que han ido profundizando en el objetivo de reducir los costes económicos que podría representar para las empresas asumir la sustitución de quienes utilizan las excedencias o permisos antes descritos. Y la manera elegida por nuestros legisladores ha sido y sigue

---

<sup>8</sup> (Disposición Adicional Segunda de la Ley 12/2001).

siendo la reducción y/o exención del pago de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Así, en 1995 se estableció una bonificación del 90% en la cotización empresarial por contingencias comunes para aquellos casos en que mediante contratos de interinidad se sustituyera a quienes hacen uso de la excedencia por cuidado de hijos, siempre que se contratara a personas desempleadas que llevaran al menos un año cobrando la prestación por desempleo. Ya se ha tenido oportunidad de dejar constancia de que, de acuerdo con los datos que publica el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los destinatarios de este tipo de contrataciones son en su mayoría desempleados varones, a pesar de la intención declarada de forma reiterada por la norma de pretender la contratación de mujeres.

Con mayor acierto, en 1998 se estableció el «coste cero» para las contrataciones que se celebraran para la sustitución de las trabajadoras (o trabajadores a quienes se les haya cedido una parte del permiso) durante el permiso por maternidad. Así, la bonificación alcanza el 100% de la cotización empresarial por el trabajador sustituto que, en este caso debía ser una persona desempleada, lo que abre, en principio, más posibilidades para las mujeres que para los hombres.

Posteriormente, la Ley de Conciliación de 1999 creó la nueva contingencia de «riesgo durante el embarazo» que conlleva la suspensión del contrato de trabajo y que también hace aplicable el «coste cero» en caso de que se contrate mediante contrato de interinidad a una persona desempleada.

Con posterioridad, la Disposición Adicional Segunda del RD 5/2001, de 2 de marzo, ha establecido lo que podemos denominar el coste «bajo cero», en tanto que ha previsto una bonificación del 100% en la cotización empresarial en caso de contratación de interinidad durante el permiso por maternidad por la trabajadora o el trabajador sustituido. Con ello, en caso de celebrarse el citado contrato de interinidad para sustituir a quien se encuentra en situación de permiso de maternidad, la empresa no cotizará ni por la persona interina ni por quien se encuentre de permiso, lo que permite adivinar en la mayoría de los casos resultará más «barato» para la empresa el hecho de que alguien utilice el citado permiso que el hecho de que no lo hubiera utilizado. Finalmente, la Ley 12/2001, de 9 de julio, ha extendido también esta medida a las contrataciones de interinidad que se celebren para sustituir a las trabajadoras en situación de riesgo durante el embarazo <sup>9</sup>.

#### IV. REFERENCIA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En cuanto a la negociación colectiva, es destacable que el Acuerdo Marco para la Negociación Colectiva de 2002 incluyó como uno de los objetivos a per-

---

<sup>9</sup> Disposición Adicional Segunda.

seguir, precisamente, facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, con lo cual, un acuerdo a nivel nacional fijó este objetivo entre las pautas a seguir por los diferentes convenios que se pactaran en España a partir de entonces. En el Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva 2003 (que ha sido prorrogado para 2004), también se incide en esta cuestión. Es el Capítulo IV sobre «La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres», el que ofrece algunas consideraciones sobre la modulación del tiempo de trabajo como instrumento para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Así, entre las cuestiones que se apuntan como constatadas por los interlocutores sociales a nivel estatal, se incluye: «...hemos identificado como principales problemas que tienen hoy las mujeres en el mercado de trabajo, los altos niveles de segregación laboral por sexos, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes, junto con la persistencia de factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida...».

Entre las propuestas para afrontar esta situación, se incluye: «la incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar».

El que los Acuerdo a más alto nivel en España atiendan estas cuestiones es un dato importante por sí mismo. Pero hay que adentrarse en el contenido de nuestros convenios colectivos para aproximarse a la realidad de la situación en la que los trabajadores y trabajadoras viven ese conflicto entre su actividad profesional y su vida familiar.

No puede dejar de hacerse una referencia a la negativa repercusión sobre la conciliación que está teniendo la actual regulación legal del tiempo de trabajo en su conjunto, en cuanto mantiene una constante incertidumbre y variabilidad sobre su determinación, lo que resulta difícilmente compatible con una vida familiar ordenada y planificada. Ejemplo de ello, el Convenio de la empresa Ingersoll Dresser Rump, S.A.

Aunque en general la regulación del tiempo de trabajo presenta un panorama de difícil conciliación con la vida privada, especialmente con la atención de los niños y las personas dependientes, se pueden encontrar ya algunos ejemplos de introducción de medidas que faciliten tal cuestión. Entre ellas, el horario flexible que permita un margen de entrada y/o de salida para ajustar el horario a las necesidades de cada trabajador y que en algún convenio está previsto únicamente para quienes tengan cargas familiares, como medida de acción positiva. En el mismo sentido, la preferencia para estos trabajadores a la hora de elegir turno de trabajo o de quedar exentos de trabajar a turnos. En cuanto al disfrute de vacaciones la gran mayoría de los convenios analizados nada dice acerca de la conciliación, si bien hay excepciones, como el convenio del Casino de Juego Gran Madrid, que establece la prioridad de para el disfrute simultáneo de

las vacaciones de aquellos trabajadores cuya pareja también preste servicios en la empresa.

Son frecuentes los convenios que prestan atención a la igualdad entre hombres y mujeres únicamente en lo que a tiempo de trabajo se refiere, con lo que se deja intuir la consciencia de que en ese aspecto de la relación laboral se registran factores diferenciadores de importancia entre el colectivo de hombres y el de mujeres. El Convenio de la Industria Siderometalúrgica es un buen ejemplo de ello.

La supresión de las horas extraordinarias puede constituir una medida que indirectamente favorezca la conciliación. Son ya numerosos los convenios que contemplan esta cuestión como medida de reparto del empleo, aunque la realidad parece estar indicando que no tiene efectividad en tal sentido. Es el caso del convenio estatal de Grandes Almacenes.

Uno de los aspectos del tiempo de trabajo en que se trata de hacer compatible la vida familiar y la actividad profesional, es en el disfrute de las vacaciones. En la actualidad el Estatuto de los trabajadores no contiene alusión a la preferencia de quienes tengan a su cargo hijos en edad escolar con el fin de poder compatibilizar sus vacaciones con el período de vacaciones escolares. De conformidad con las últimas investigaciones en las que hemos tenido oportunidad de participar, contienen este tipo de preferencias el 13,88 de los convenios de empresa, el 7,14 de los sectoriales de la Comunidad de Madrid, y el 28,5% de los estatales e interprovinciales.

En el ámbito estatal, podemos citar como ejemplo el convenio de Agencias de Viajes, cuyo artículo 18 indica que «los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares». Igualmente el convenio interprovincial de fabricación de conservas vegetales, que reproduce idénticos términos en su artículo 36.4.b. Entre los convenios de sector de la Comunidad de Madrid, el de Mercado de valores dice en su artículo 10 como criterios de preferencia en el disfrute de las vacaciones:

*1º trabajadores con hijos a su cargo en edad escolar.*

*2º dentro de estos, los más antiguos, y de existir coincidencia, los de más edad.*

*3º para los trabajadores sin hijos se utilizan los criterios de mayor antigüedad y edad.*

*4º cuando el disfrute de las vacaciones se fraccione en dos períodos, aquellos trabajadores que tengan preferencia para su elección, sólo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer período, no pudiendo elegir el segundo hasta que el resto de los trabajadores de la plantilla haya elegido el primero.*

Como ejemplo de convenio de empresa, el de Gestevisión Telecinco, S.A, dice en su artículo 21.6 cuál es el orden de preferencia en el disfrute de vacaciones:

- 1º los trabajadores con responsabilidades familiares,
- 2º los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa
- 3º los trabajadores con mayor antigüedad en la categoría.

Otro aspecto en que se ha de hacer compatible la vida familiar y el trabajo, es el relativo al disfrute las vacaciones de forma compatible con las bajas de maternidad. Son escasos los textos que hacen referencia a esta cuestión, pero podemos citar como ejemplo de aquellos que sí contemplan alguna fórmula de compatibilidad, el de Gestevisión Telecinco S.A. cuyo Artículo 21.8 indica

- «a) Incapacidad temporal o maternidad sobrevenida una vez iniciado el período de disfrute. Se interrumpirá el período de disfrute únicamente en el supuesto de parto, disfrutándose las vacaciones pendientes en un nuevo período pactado entre la trabajadora y la dirección.*
- b) Incapacidad temporal o maternidad iniciada con anterioridad al período de disfrute prefijado, que se prolonga coincidiendo con éste. Las vacaciones pendientes se disfrutarán en un nuevo período pactado entre el trabajador y la dirección».*

Más concreto resulta el convenio de Comercio de Recambios, neumáticos y accesorios de automóviles, que indica en su artículo 11 que «en caso de que una trabajadora cause baja por maternidad, si coincidiera con el permiso de vacaciones, ésta podrá disfrutar las mismas al producirse el alta inmediatamente». A pesar de la redacción algo confusa, se está especificando que el disfrute de las vacaciones será inmediatamente posterior al período de baja de maternidad. Esta medida resultaría de difícil interpretación, si tras las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se disfruta el permiso de maternidad a tiempo parcial, o se pasa a una excedencia por cuidado de hijos, o a una Incapacidad temporal.

Hay que constatar que son más numerosos los convenios que aluden a las situaciones de solapamiento de vacaciones y bajas por enfermedad o accidente, sin contemplar medidas específicas para los casos de maternidad, como sucede en el convenio de Comercio Vario de la Comunidad de Madrid.

Como valoraciones generales, puede adelantarse que antes de que los Acuerdos Interconfederales a nivel estatal recogieran estas cuestiones, ya eran frecuentes algunas medidas que mejoraban la regulación legal del tiempo de trabajo para hacer más fácil la compatibilidad del trabajo con algunas circunstancias familiares.

Buen ejemplo de ello es la regulación convencional de los permisos retribuidos, que frecuentemente viene a ampliar la duración que prevé el ya citado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, así como a dar cabida a situaciones que la ley no contempla. Así, días de permiso para «asuntos propios» es una fórmula que permite a los trabajadores el disfrute de un número de días de permiso a lo largo del año, sin necesidad de justificar la razón de su utilización. Esta fórmula

viene a constituir un modelo muy saludable en tanto que elimina los requisitos de acreditación documental de las razones por las que utilizan los días, permite su utilización para las situaciones más varadas que puedan producirse en el seno familiar (acompañar a los niños o a otras personas dependientes al médico, es una de ellas) y permite preservar la intimidad de los trabajadores, ya que la empresa no tiene por qué conocer la finalidad con la que se utiliza el permiso.

Otra fórmula que empieza a generalizarse en los convenios y que constituye un adelanto respecto de lo previsto en la legislación estatal española consiste en contemplar la posibilidad de que los permisos, o las excedencias se disfruten de forma consecutiva o interrumpida, y en jordanas completas o por horas. Por ejemplo, los permisos de dos días «por nacimiento de hijo, o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad», que contempla el artículo 37.3. b) ET, podría disfrutarse en días alternos o en cuatro medias jornadas, entre otras posibilidades, en función de las necesidades o de las prioridades concretas de cada trabajador en cada situación.

También es destacable que algunos convenios habían incorporado a sus textos ciertas medidas que todavía estaban pendientes de regulación legal, como sucede con la actual regulación del permiso por maternidad a tiempo parcial o de forma simultánea por el padre y la madre.

No es posible concluir este apartado sin hacer una referencia a una de las cuestiones, a nuestro juicio, más interesantes en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, como es la concepción misma de qué se entiende por «unidad familiar» o «de convivencia».

A este respecto, los convenios colectivos presentan una tendencia generalizada a asumir un concepto más flexible y abierto que la propia legislación estatal. Prácticamente el 50% de nuestros convenios aluden a las uniones de hecho para equipararlas en cuanto al contenido del convenio a los matrimonios, y, aunque en menor medida, también se encuentran textos que equiparan el nacimiento a la adopción de hijos; cuestiones de las que derivarán numerosos derechos concretos en materia de tiempo de trabajo. Piénsese en los permisos retribuidos por enfermedad, accidente u hospitalización, o en las reducciones de jornada y excedencias para la atención de personas dependientes. Uno de los ámbitos en los que con mayor precisión se atiende a esta cuestión es en el relativo a los beneficios sociales, básicamente seguros de vida, accidentes y otros, así como en las indemnizaciones y ayudas por fallecimiento y otras contingencias que afecten al trabajador.

Entre los convenios que aluden a las uniones de hecho se encuentra el de «Mayoristas de frutas hortalizas y plátanos». En otras ocasiones se alude a los «convivientes», como en el caso del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid. En el ámbito estatal y con importante presencia de mujeres, el convenio de telemarketing también hace referencia a las parejas de hecho.

No puede pasar desapercibido el convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid, que define la «unidad familiar» a efectos de determi-

nar las situaciones de convivencia equiparables a los matrimonios ya los hijos. Su artículo 64 especifica que:

*«Se considera unidad familiar la constituida por dos o más personas que convivan unidas entre sí por vínculo matrimonial, las que acrediten ser pareja de hecho, los hijos y demás parientes por consanguinidad, según establece el artículo 32 del convenio y que estén dados de alta en la cadena familiar por el trabajador/a municipal de acuerdo con los requisitos establecidos».*

Esta definición viene a resultar interesante como síntoma de la preocupación de los convenios acerca de las nuevas situaciones de necesidad derivadas de diversas composiciones de las unidades de convivencia, si bien no deja de resultar ciertamente restrictiva en los términos en que aparece en el convenio.

Como indicábamos, es en relación con los beneficios sociales donde encontramos los ejemplos más abundantes sobre la determinación de quiénes integran la unidad familiar del trabajador. Y es que en este tipo de asignaciones económicas, básicamente en las de fallecimiento, se contemplan expresamente los miembros de la unidad familiar o de convivencia de los trabajadores como destinatarios de las indemnizaciones. En algunos casos, como en la Construcción, se alude a los «herederos legales» del trabajador, si bien, «salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado». El Convenio de Alimentos Compuestos para Animales también se refiere a los «herederos», sin contemplar la salvedad anterior. Otras referencias son al «cónyuge y derechohabientes» (Convenio de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo), «derechohabientes» (de Empresas Mayoristas de Productos Químicos Industriales), «cónyuge, hijos y familiares» (Textil). En dos textos se encuentran referencias que amplían en concepto clásico de unidad familiar. En el de Textil se añade que «el mismo criterio se aplicará a los solteros con familiares a su cargo», previsión nada frecuente en la muestra analizada en la que sí se generalizan, en cambio alusiones a las uniones de hecho, como sucede en esta materia con el convenio de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo<sup>10</sup>.

En cuanto a los convenios de ámbito autonómico, el 26,5% de los mismos contienen cláusulas que prevén indemnizaciones para los casos de fallecimiento o incapacidad de los trabajadores. Es destacable, una vez más, la variedad de fórmulas con que los textos convencionales definen los perceptores de las indemnizaciones. Sobre éste último aspecto, no faltan convenios que no especifican nada<sup>11</sup>, otros que acuden a los «familiares»<sup>12</sup>, otros a los «herederos legales»<sup>13</sup> y alguno, como el de Construcción de Madrid que se refiere a los «beneficiarios de acuerdo con las normas de Seguridad Social».

<sup>10</sup> Art. 49. Ayuda por defunción.

<sup>11</sup> Es el caso de Transportes por carretera de Asturias, entre otros.

<sup>12</sup> Siderometalúrgica de Murcia.

<sup>13</sup> Hostelería de Murcia o Construcción de Navarra.

En cuanto a los convenios de ámbito provincial, se reproducen las cuestiones apuntadas respecto del ámbito de autonómico, si bien, en una mayor proporción de textos. Así, en el ámbito provincial el 38% de los textos contienen este tipo de ayudas, auxilios o indemnizaciones. Llama la atención en este grupo de textos, el que se mantienen algunos en los sectores de la Construcción y Hostelería que aluden a las «viudas» como perceptoras de las ayudas<sup>14</sup>.

## V. VALORACIÓN FINAL. LA LEGISLACIÓN FUTURA

Como se ha tratado de poner de manifiesto, el ordenamiento laboral español está experimentando numerosos y profundos cambios en los últimos años. Buena parte de estos cambios responden a la búsqueda de fórmulas reguladoras que hagan posible el desarrollo de la vida privada (familiar básicamente) y la actividad laboral de los/as trabajadores/as.

Las numerosas cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo que se han apuntado con anterioridad, aún representando importantes avances en esta materia, son susceptibles de una lectura crítica. Así, en la actualidad, no existe un permiso de paternidad como tal. Es decir, los hombres trabajadores no cuentan con un permiso para atender a sus hijos/as en los primeros meses de vida. Este permiso se dirige a las madres trabajadoras, quienes podrán ceder una parte del mismo a los padres. De esta manera, en la actual regulación de este permiso, subyace un modelo de unidad familiar en el que el hombre trabaja y la mujer se encarga de la atención de los hijos. Más claramente: una mujer trabajadora siempre podrá utilizar el permiso, tanto si tiene pareja como si no, y tanto si el padre trabaja o no. En cambio, un hombre trabajador únicamente podrá utilizar el permiso de paternidad si la madre es una trabajadora y se lo cede<sup>15</sup>.

Otro de los aspectos en los que el actual ordenamiento español puede ser criticado es en cuanto a la lenta y todavía deficiente adecuación a las pautas que exige la Unión Europea. Como ejemplo, todavía existen supuestos en los que las madres trabajadoras pueden quedar sin ninguna prestación económica durante el permiso de maternidad y todavía no tenemos un permiso de paternidad ni medidas que incentiven la atención de las responsabilidades familiares por parte de los hombres.

Una de las cuestiones que merece mención específica es la falta de sensibilidad de nuestro ordenamiento hacia las personas con discapacidad. Lo que resulta especialmente llamativo a la vista del aluvión de iniciativas, programas y

---

<sup>14</sup> Es el caso de Girona, Pontevedra o Sevilla, si bien en el mismo sector de la construcción, hay textos que aluden al cónyuge, como sucede en el convenio de Alicante. En Hostelería es el de Cádiz el convenio que mantiene una referencia las viudas.

<sup>15</sup> Sobre la posibilidad de que el padre utilice parte del permiso, en caso de fallecimiento de la madre, ver lo ya señalado en el apartado II.4.

declaraciones que han sucedido en los últimos años sobre esta cuestión, tanto a nivel internacional, como en el seno de la Unión Europea e, incluso, en España. La falta de concreción en las medidas hace que podamos afirmar que hoy por hoy, se trata de una de las asignaturas pendientes en nuestro ordenamiento. Piénsese en cada uno de los permisos, reducciones de jornada, excedencias que se han descrito con anterioridad pero en el caso de que la trabajadora o el trabajador presente alguna discapacidad y/o las personas dependientes presenten una discapacidad. Sólo pensando en tiempo de desplazamiento hasta los centros escolares nos permite apreciar, de entrada, la necesidad de flexibilizar las previsiones legales en esta materia.

No faltan iniciativas que tratan de buscar nuevas soluciones ante las dificultades de compatibilizar las exigencias de las empresas y las necesidades de los/as trabajadores/as. Una de ellas, es la que constituye la creación de «bancos de tiempo» en los centros de trabajo, que suelen organizarse por departamentos o grupos de trabajo, mediante los cuales, sin afectar a la planificación de la empresa, los/as trabajadores/as organizan sus propios criterios para utilizar (añadiendo o restando, según sus necesidades) el tiempo de trabajo de forma que facilite la atención de situaciones familiares diversas entre sí.

Otra fórmula que se defiende por numerosas empresas (grandes y con importante aplicación de nuevas tecnologías) es el teletrabajo. Con lo que se trataría de lograr la flexibilidad en el tiempo y en el espacio de la prestación de servicios. Este tipo de propuestas merece un especial cuidado en su valoración, ya que pueden ir ligadas a la pérdida de la intimidad (del espacio privado o familiar, en la medida en que el lugar de trabajo se traslada allí), o la difuminación de los límites en la jornada efectiva de trabajo, además de llevarse por delante el papel socializador de la actividad profesional desempeñada fuera del ámbito doméstico, sobre lo que ya está llamado la atención especialistas de otras disciplinas más autorizadas en esta materia.

En cualquier caso, y como matización final, las medidas que se han venido apuntando con anterioridad se deben contemplar en el contexto del ordenamiento laboral en su conjunto. Esto quiere decir que, en la práctica, dichas medidas pierden buena parte de su efectividad. Y ello es así porque desde la gran reforma del derecho del trabajo español de 1994, la regulación del tiempo de trabajo y de las condiciones de trabajo en general, se caracteriza por una amplia flexibilidad para las empresas que significa en muchos casos inseguridad para los/as trabajadores/as. A ello se añade la proliferación de modalidades de prestación de servicios en las que los vínculos laborales se diluyen (Empresas de trabajo temporal, contratación y subcontratación de servicios, entre otras), o cuentan con una duración muy breve que hace imposible la aplicación de los permisos y excedencias antes descritos.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.  
1998 *Análisis de la Negociación Colectiva de la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género*. Madrid: Comunidad de Madrid. Consejería de Trabajo. Dirección General de la Mujer.
- AA.VV.  
1998 *Análisis de la Negociación Colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*. Pamplona: Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de la Mujer.
- AA.VV.  
2003 *Guía de Criterios y Cláusulas para la negociación de los Convenios, en Materia de Conciliación de la vida Familiar y Profesional* Madrid: Comunidad de Madrid. Consejería de Trabajo. Dirección General de la Mujer.
- AA.VV.  
2004 *Observatorio de la Negociación Colectiva. Una visión Cualitativa* Escudero Rodríguez. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- AA.VV.  
2000 *La discriminación de la mujer en el mercado laboral en la última década: medición, composición y evolución*, Prieto González (Coord), Valladolid: UGT. Castilla y León.
- BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup>.A.  
2000 *La ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch. 2000.
- BONINO,C. Y ARAGON,J.  
2004 *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- C.E.S.  
2003 *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: CES.
- C.E.S..  
2004 *La inmigración y el mercado de trabajo en España. : Madrid: CES Informe 2/2004.*
- C.E.S.  
2004 *Situación sociolaboral de las mujeres en Extremadura*. Mérida: Junta de Extremadura.

ESCUADERO RODRIGUEZ, Ricardo

1997 «La aplicación de la Directiva 92/85 en España». En CRUZ VILLALÓN, (Coord): *La igualdad de Trato en el Derecho Comunitario Laboral*. Pamplona: Aranzadi.

GORELLI HERNANDEZ, J.

1997 *La protección por maternidad*. Valencia: Tirant lo Blanch.

INSTITUTO DE LA MUJER.

2001 *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

LOUSADA AROCHENA, J.F.

2001 «El riesgo durante el embarazo». *Actualidad Laboral* nº 27 y 28/2001.

PEREZ DEL RIO, Teresa.

1999 «La Ley 39/99 de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras: temas de debate». *Temas Laborales*, nº 52.

PEREZ DEL RIO, Teresa y BALLESTER PASTOR, María Antonia

2000 *Mujer y salud laboral*. Madrid: La Ley.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz

1996 *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz (coord)

2002 *Instrumentos jurídicos para la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid/Fondo Social Europeo.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz

1994 «Igualdad de retribución por razón de sexo». En Valdés Dal-Ré Fernando (dir.), *La reforma del mercado laboral*. Valladolid: Lex Nova.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz

1997 «Condiciones de trabajo y empleo en general». En AAVV *Análisis cualitativo de los elementos de discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer. Madrid.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, ARRANZ LOZANO, Fátima y VELAZQUEZ VIDAL Cristina

1998 *Predicting the impact of policy: gender-auditing as a means of assessing the probable impact of policy initiatives of women*«.

*Country Report: Spain.* Liverpool: Universidad de Liverpool. Feminist Legal Research Unit.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz

2000 «Making women count in Spain». En Beveridge, F, Nott, S. y Stephen, K., *Making Women Count. Integrating gender into law and policy-making.* Con Arranz Lozano F. y Velázquez Vidal, Cristina. Aldershot: Dartmouth Publishing Company Limited. & Ashgate Publishing Ltd.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz

2000 «La negociación colectiva: tiempo de trabajo. Faltas y sanciones». En Valdés Dal-Ré, F. (Director).: *Las relaciones laborales en la Comunidad de Madrid.* Madrid: Ed. Comunidad de Madrid. Consejo Económico y Social.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz

1995 «La nueva regulación de la excedencia por cuidado de hijos a partir de la Ley 4/1995». *Relaciones Laborales* nº 20/1995.

SANCHEZ TRIGUEROS, C.:

2000 «La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 99/2000.