

# MEDIOS PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

## I. INTRODUCCIÓN

Referirse a estas materias exige un doble esfuerzo: en primer lugar, una permanente adaptación para asimilar un enorme caudal de información, de normativa vinculante, de documentos no vinculantes y de doctrina judicial que se va suscitando sobre la materia. En segundo, el de adaptarse y sensibilizarse con un tópico que es, sin duda alguna, el más revolucionario de cuantos persiguen la igualdad de géneros, el más exigente para ambos. El que más cambios en los hábitos sociales y en la propia estructura de la sociedad requiere.

Ya se ha agotado el tiempo para comentar los aciertos y los desaciertos de la Ley 39/1999, de 5 noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras<sup>1</sup>. No me cabe duda, tres años y medio más tarde, de que incluye moderados avances, tibios aciertos y algún que otro desacierto. Tampoco, de que no ha supuesto un cambio notable en los hábitos en las empresas, en el reparto de responsabilidades familiares y en la distribución del tiempo de trabajo. En este sentido, el balance resulta bastante desalentador, porque prácticamente nada ha cambiado. Quizá acaso algo unas políticas autonómicas que en la mayoría de las ocasiones solamente pueden tildarse de “bienpensantes”, pero poco más. La negociación colectiva no ha integrado el desafío de acercar al trabajador a la familia y de asimilar la empresa en el entorno vital de los trabajadores y las trabajadoras. El tópico de la flexibilidad del tiempo de trabajo sigue siendo puramente unidireccional, en el sentido de adaptarse a las necesidades productivas de las empresas, pero nada a las necesidades vitales de las personas. Es más, con esta aproximación prácticamente se ha vacunado a las representaciones obreras de cualquier sensibilidad al tópico de la reorganización del tiempo de trabajo. Aunque no es casual verificar que las representaciones sociales están absolutamente

---

<sup>1</sup> Un reciente e interesante estudio en LÓPEZ TERRADA, E., *El concepto de familia en el Estatuto de los Trabajadores: identificación de los sujetos protegidos*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2003).

masculinizadas, sin que se atisben demasiados cambios en los últimos tiempos.

Claro que ya se conoce nuestra mayor limitación: estriba en la inexistencia de una red de servicios sociales mínimamente solventes como para restringir las prácticas más informales de cuidado de la familia, que han sido, son y serán, cuando menos en el futuro más inmediato, las mayores trabas para la normal integración del género femenino en el mercado de trabajo. Junto con otros dos factores de gran trascendencia, en concreto la inexistencia *de facto* de unas prestaciones familiares en nuestro sistema de Seguridad Social y la conformación de la normativa laboral, tanto legal como convencional, desde la perspectiva del trabajador varón, que ha sido y –lamentablemente- sigue siendo el arquetipo desde el que se edifica esta parte del ordenamiento jurídico. Todo ello ha producido la configuración de la mujer trabajadora como un trabajador atípico, en este sentido, próxima al que presta sus servicios a tiempo parcial o temporalmente, por ejemplo. Y, cuando al factor femenino, se suma otro factor de atipicidad –lo cual es estadísticamente harto frecuente- la calidad del empleo se vuelve especialmente frágil.

Sólo desde esta valoración profundamente insatisfecha es posible construir el futuro. Nuestro Derecho y nuestra realidad sólo nominalmente ha acogido el tópico de la conciliación de vida familiar y laboral. Pero es nuestra responsabilidad que ello deje de ser así. Hace unos pocos años, el tema del permiso parental y todas las materias adyacentes en la práctica estaban silenciadas. Ahora, cuando menos, existen foros como el presente para discutir y proyectar el futuro.

Así pues, en estas páginas no se va a comentar la Ley estatal. Más bien, se partirá de ella, como punto de arranque del discurso sobre las pequeñas evoluciones de nuestra negociación colectiva, de la doctrina judicial y de la normativa y actuación de las Comunidades Autónomas. También, como elemento de contraste con todo el discurso procedente de la Comunidad Europea y de alguno de sus Estados miembros, fundamentalmente las Repúblicas Alemana, Italiana y Francesa.

## II. LA PERSPECTIVA DE LA COMUNIDAD EUROPEA

### 1. DOCUMENTOS Y PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

No es ahora necesario recordar que el centro de esta materia está constituido por la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 junio 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental. Pero sí de poner de manifiesto tres ideas que han guiado la actuación de los órganos comunitarios desde hace ya varios años. La primera de ellas, la aplicación de la dimensión de género en todas y cada una de sus actuaciones, en la política que se ha definido como el *mainstreaming*, o principio de transversalidad, que tiende a tener en cuenta el impacto de género desde una perspectiva omnicomprendiva. La segunda, la toma en consideración de las sinergias que se pueden producir a partir de la combinación de ciertas políticas, que consideradas conjuntamente tienen un efecto multiplicador. Lo cual puede muy bien predicarse, como se va a ver, de las distintas actuaciones que tienen que ver, precisamente, con la dimensión de género. La tercera, la fijación de objetivos a corto, medio y largo plazo que son objeto de evaluación periódica y que sirven para encauzar las políticas relativas, en este caso, a la discriminación por razón de género.

Baste, como ejemplo más evidente, referirse al programa de acción para la igualdad entre hombres y mujeres para los años 2001/05<sup>2</sup>. Sus cinco objetivos operativos tienen una evidente conexión con la conciliación de la vida familiar y laboral: 1) promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica. 2) Fomentar una igual participación y representación. 3) Promover la igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres. 4) Promover la igualdad entre hombres y mujeres en la vida civil. 5) Promover el cambio de los roles y estereotipos establecidos en función del sexo. Unidos, además, por una estrategia marco que abarque todas las políticas y un programa de apoyo. En el primero de ellos, la conciliación de

---

<sup>2</sup> 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 (2001/2005).

la vida familiar y laboral se ha considerado uno de los aspectos fundamentales en los que debe incidirse, como se puso ya de manifiesto en el Consejo Europeo de Lisboa de 23 y 24 marzo 2000. Con respecto al tercero, el documento pone de manifiesto que muchas mujeres no tienen posibilidades de acceder a los derechos sociales “ya sea porque algunos de ellos se basan en un modelo superado del hombre como sostén económico de la familia o porque no tienen en cuenta que son principalmente las mujeres quienes tienen que conciliar la vida familiar y profesional”. En relación con los demás, la falta de referencia explícita a este tópico no significa en absoluto que no constituya un eje central en el desarrollo de los mismos.

Sobre la supervisión de los objetivos estratégicos, puede hacerse alusión, vg., a la revisión intermedia de la agenda de política social<sup>3</sup>, la cual, por lo que aquí interesa, pone de manifiesto que la Comisión ha llevado a cabo una amplia consulta sobre la refundición de las Directivas existentes en materia de igualdad de trato y prepara en la actualidad un informe sobre el permiso parental, al cual habrá que prestar, en su momento, la debida atención. Recuerda, además, que el año 2005 debe ser el de elaboración de una nueva Comunicación relativa a la estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres para los años 2006-2010.

Pero, sobre todo, al Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2002<sup>4</sup>, en el cual se dan noticia de algunas iniciativas legislativas emprendidas por los Estados miembros en materia de conciliación. Por ejemplo, una nueva Ley austriaca sobre permiso para cuidado de familiares moribundos y de hijos con enfermedades graves, que concede a todo trabajador el derecho de reducir su jornada laboral o de acogerse a un permiso sin sueldo con el consentimiento de su empleador. O un proyecto de ley en Holanda sobre un sistema de permisos reglamentarios por cuidados de larga duración. O un proyecto del Gobierno finlandés para ampliar el permiso parental a la vista de un previo informe

---

<sup>3</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Consejo de las Regiones. COM(2003)312 final, Bruselas 2 junio 2003.

relativo a la política relacionada con los hijos y a la evolución de métodos con vistas a conciliar el trabajo con la vida familiar. O una ley danesa, la nº 141 de 25 marzo 2002, que reunificó el permiso parental y el permiso por cuidado de hijos. O una muy interesante ley alemana, en vigor desde el 1 de enero 2003, la *Job Active Gesetz*, que garantiza a las personas acogidas al permiso parental el cobro de la prestación por desempleo al terminar dicho permiso.

Igualmente, en dicho informe se da noticia de muy interesantes pronunciamientos de varios órganos judiciales internos. Entre ellos, una Resolución del Tribunal Constitucional alemán de 16 abril 2002, por la que se rechazó un recurso de amparo que se oponía a la ampliación del horario de la escuela primaria en Sajonia-Anhalt, en la cual subyacía la idea de que los horarios de las escuelas primarias fuesen lo más convenientes para los padres que trabajan. O una sentencia del Tribunal de Apelación británico, *Whiffen v Milham Ford Girls' School*, de 2001, por la que se declaró que un empresario había incurrido en discriminación indirecta por razón de sexo al despedir antes a personal sometido a contrato a término que a contrato indefinido. O el Tribunal de Venecia, que en 2001 sentenció que los padres son libres para elegir el período de disfrute del permiso parental, siempre que lo comuniquen por adelantado, y sin que la empresa pueda denegar o posponer el permiso por motivos de trabajo.

También se da cuenta de alguna iniciativa legislativa en el Estado español, como una correspondiente a la Comunidad Autónoma de Cataluña, que ha establecido el derecho de las empleadas públicas de la Comunidad a reducir su jornada laboral en un tercio durante ocho meses, sin reducción de salario, tras la suspensión del contrato por maternidad, previéndose en un futuro próximo ampliar el permiso a los padres.

Durante el segundo año del programa de acción se fijó como prioridad, en cuanto a la presentación de programas subvencionados, la conciliación de la vida familiar y laboral, y se aprobaron programas ahora en fase de ejecución.

---

<sup>4</sup> Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. COM(2003)98 final, Bruselas, 5 marzo 2003.

Entre las preferencias, se fijaron las de servicios de guardería asequibles y de gran calidad, un reparto igualitario de los cuidados familiares y de las responsabilidades domésticas, el aprovechamiento del permiso parental por parte del padre, o las posibilidades de horario flexible para hombres y mujeres. En particular, se ha hecho hincapié en los problemas de las mujeres pertenecientes a los colectivos de las rentas más bajas, cuyas estadísticas son especialmente desalentadoras<sup>5</sup>.

Por su parte, el Informe de 2004 sobre igualdad entre mujeres y hombres<sup>6</sup> también incide en esta materia y, a partir de un preámbulo a modo de declaración de intenciones, propone una serie de ejes de actuación: recuerda, primeramente, que *"La persistente infrarrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas constituye un déficit fundamental de la sociedad europea. Deben renovarse los compromisos y las asociaciones entre gobiernos, actores del sector privado y partidos políticos, a fin de perfeccionar la plena democracia consiguiendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones en todas las esferas de la sociedad, a nivel de la UE y nacional"*. Y, seguidamente, propone las siguientes medidas:

- Los Estados miembros y los interlocutores sociales tienen que dedicar una especial atención al desarrollo de incentivos económicos y de otro tipo que animen a los hombres a tener una mayor participación en la familia, así como iniciativas de concienciación que ayuden a cambiar las actitudes, sobre todo entre los empleadores.
- Los Estados miembros han de promover los sistemas de permiso parental compartido por el padre y la madre; en este contexto, deben evitarse los efectos negativos que pueden tener sobre el empleo de las mujeres los sistemas de permiso parental prolongado, como consecuencia de la desmotivación que acarrea la combinación de unas perspectivas de salarios bajos con los sistemas de prestaciones, y del riesgo de obsolescencia de sus

---

<sup>5</sup> Se ha puesto de manifiesto que, entre los grupos de renta baja, sólo el 12 por 100 de las mujeres de entre 16 y 64 años trabaja a tiempo completo, en tanto que un 8 por 100 lo hace a tiempo parcial y un 66 por 100 permanece inactivo. El índice de inactividad masculino en este grupo ronda el 35 por 100.

<sup>6</sup> Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 19 febrero 2004. COM(2004)115 final.

capacidades y de pérdida de empleos potenciales tras largos periodos de ausencia del mercado de trabajo.

- Los Estados miembros deben esforzarse más para proporcionar servicios de guardería adecuados y suficientes, de acuerdo con los objetivos fijados en Barcelona, y han de organizar tales esfuerzos de manera que las mujeres y los hombres puedan incorporarse a un puesto de trabajo o permanecer en el mercado laboral. Las políticas tienen que abordar mejor la calidad y la asequibilidad de los servicios ofrecidos, así como las necesidades específicas de los padres y madres que trabajan en relación con la flexibilidad y la duración de los cuidados que se les ofrecen para sus hijos.

- Ante una población que envejece, debe darse prioridad a nivel nacional a las instalaciones dedicadas al cuidado de otras personas dependientes.

## 2. EL PLANO NORMATIVO

No es ahora momento de análisis en relación con la Directiva 96/34/CE, cuyo plazo de trasposición ya hace años que concluyó. Tampoco de reflexionar sobre la proyectada refundición de las Directivas sobre igualdad de trato, que vuelve a poner de manifiesto las evidentes intercomunicaciones entre unas y otras. Pero sí de apuntar un par de datos sobre la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 septiembre 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo<sup>7</sup>.

En su Preámbulo se hace referencia a la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 junio 2000, relativa a la participación equilibrada de los hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar<sup>8</sup>, en la que se alentó a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que sus respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores el derecho individual e intransferible al permiso de

---

<sup>7</sup> Un interesante comentario sobre esta Directiva, en relación con otras antidiscriminatorias, en CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>.E., *De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio*, RL, nº 23-24, 2002, pp. 1 ss.

paternidad, manteniendo sus derechos en materia laboral. Ya en su articulado, expresa que no afecta a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE. Pero, sobre todo, establece en sus arts. 8 bis y 8 ter una serie de resortes institucionales con una evidente repercusión por lo que afecta al tópico de la conciliación de la vida familiar y laboral. En síntesis los siguientes:

-La designación, por cada Estado miembro, de uno o más organismos encargados de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo.

-El fomento, desde las instancias públicas, del diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato mediante, entre otros, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos o los códigos de conducta. En particular, la celebración de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias.

-El incentivo, también desde las instancias públicas, para que los empresarios fomenten la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática, así como para que informen al respecto de forma periódica y sistemática a los empleados y empleadas y a sus representantes legales.

Todas estas medidas que, en mayor o menor medida, son conocidas y que han sido y son ensayadas. Sin perjuicio de que deba reconocerse la utilidad de que se introduzcan en un instrumento jurídico vinculante, en búsqueda del objetivo común de obtener la plena igualdad de trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo, removiendo los obstáculos que la dificulten.

### 3. EL PLANO DE LA DOCTRINA JUDICIAL

---

<sup>8</sup> DOCE de 31 julio 2000, p. 5.

En los últimos meses hay que dar cuenta de ciertas sentencias, o de conclusiones del Abogado General, que merecen ser tenidas en cuenta y que suponen otros tantos pasos adelante en la eficacia de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

La sentencia más relevante, de 27 febrero 2003, resuelve el asunto *Busch*<sup>9</sup>. El tema tiene su importancia porque es un supuesto absolutamente tópico: el caso de una trabajadora que disfrutaba de un permiso parental por crianza de tres años al amparo del Derecho alemán -próximo, en su configuración, a nuestra excedencia por cuidado de hijos- y que solicitó su reingreso al trabajo anticipado cuando estaba embarazada poco antes del permiso por maternidad con la finalidad de obtener el subsidio correspondiente. Situación ante la cual el Tribunal resolvió con dos afirmaciones de gran interés: 1) que la Directiva 76/207/CEE "se opone a que una trabajadora que, con el consentimiento de su empresario, desea reincorporarse a su puesto de trabajo antes de finalizar su permiso parental para crianza, esté obligada a informar a éste de su embarazo cuando, a causa de determinadas prohibiciones legales de trabajo, no pueda ejercer alguna de sus funciones". 2) Que la misma Directiva "se opone a que un empresario pueda...impugnar el consentimiento que ha dado para la reincorporación de una trabajadora a su puesto de trabajo antes de finalizar un permiso parental para crianza, debido a que incurrió en error en cuanto al embarazo de la interesada".

Este pronunciamiento, al margen de su interés por lo que respecta a los derechos de no comunicación del embarazo, que ahora no se trata de desarrollar, facilita desde luego una más flexible utilización de los permisos parentales, a la vez que resuelve ciertos problemas derivados de la no consideración de la excedencia por cuidado de hijo como situación de asimilación al alta, después de la entrada en vigor del RD 1251/2001.

Pero para nosotros tiene bastante más importancia otro asunto, el *Merino Gómez*<sup>10</sup>. Viene a resolver una de las injusticias más enquistadas en

---

<sup>9</sup> Asunto C-320/01.

<sup>10</sup> Asunto C-342/01. Sentencia de 18 marzo 2004.

nuestro sistema de relaciones laborales en relación con la maternidad y el tiempo de trabajo: la negativa a que a la trabajadora que haya dado a luz se le garantice un período de vacaciones alternativo cuando el disfrute de las mismas le coincide con la suspensión del contrato por parto. Conviene reproducir el texto del fallo: "*El artículo 7, apartado 1, de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el artículo 11, apartado 2, letra a), de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), y el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, han de interpretarse en el sentido de que una trabajadora deberá poder disfrutar de sus vacaciones anuales en un período distinto del de su permiso de maternidad, también en caso de coincidencia entre el período de permiso de maternidad y el fijado con carácter general, mediante un acuerdo colectivo, para las vacaciones anuales del conjunto de la plantilla*".

En fin, habría que dar noticia de otras sentencias recientes. Otra importante y de doctrina más restrictiva es la que resuelve el asunto *Österreichischer Gewerkschaftsbund*<sup>11</sup>, que desestima la existencia de discriminación indirecta por el hecho de no computarse como tiempo de servicios para la indemnización por despido el transcurrido en excedencia por cuidado de hijos, al amparo del Derecho austriaco: "*El artículo 141 CE y la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, no se oponen a que en el cálculo de la indemnización por despido se computen, a efectos de la duración de la relación de empleo, los*

---

<sup>11</sup> Asunto C-220/2002, sentencia de 8 junio 2004.

*períodos de prestación del servicio militar o del servicio civil sustitutorio, efectuados mayoritariamente por los hombres, pero no se computen los períodos de excedencia por cuidado de hijos a la que se acogen fundamentalmente las mujeres".*

### III. LA PERSPECTIVA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Debe tenerse en cuenta, en primer lugar, el valor simbólico que el convenio colectivo tiene para los trabajadores y las trabajadoras. Constituye su referencia normativa básica, pues sólo una pequeña minoría lo trascienden para llegar a conocer el entramado normativo de leyes procedentes de las diversas instancias del Estado. Digo esto porque la reproducción mimética de ciertos pasajes del Estatuto de los Trabajadores o de otras normas concordantes no deja de tener su interés: el pedagógico para hacer conocedores de sus derechos a quienes están incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Y no sólo a la parte social, sino también a las empresas afectadas por el convenio. Por lo tanto, no deben tomarse como reiteraciones inútiles, sobre todo cuando añaden el valor de crear cierto efecto de sensibilización hacia los derechos y deberes de conciliación en ámbitos que no son realmente los más propicios.

Con todo, se corre un peligro que en esta materia sucede con cierta frecuencia: el de no revisarse los convenios a la par que se modifican las normas legales, pues en no pocas ocasiones el convenio incluye una redacción superada y, por lo tanto, ilegal. En los últimos años, ha habido múltiples reformas legales. Sin ser ni mucho menos exhaustivo, se pueden contabilizar la Ley 4/1995, de 23 marzo, la Ley 39/1999, de 5 noviembre, la Ley 12/2001, de 9 julio, el RD 2720/1998, de 18 diciembre o el RD 1251/2001, de 16 noviembre, sin referirse a modificaciones más indirectas. Lo cual puede producir una obsolescencia de las cláusulas de los convenios colectivos, si no se revisan con la debida antelación cuando se renueva el propio convenio.

Tampoco deben dejarse de señalar algunos rasgos realmente deplorables de nuestra negociación colectiva. En relación con la conciliación de

la vida familiar y laboral, pueden destacarse dos muy notables: de un lado, la existencia de sistemas de clasificación profesional y de ordenación del tiempo de trabajo ciertamente rígidos y fordistas, desde luego reflejo de una organización del tiempo de trabajo ya superada y en la cual la presencia de la mujer era puramente residual. De otro, la pervivencia de instituciones heredadas de las ordenanzas laborales, vestigio de una sociedad que había expulsado a la mujer del mercado de trabajo. Aún pueden rastrearse convenios colectivos con cláusulas vergonzantes referidas a excedencia o dote por matrimonio, en las cuales es difícil concluir si son meras referencias testimoniales inaplicadas en la actualidad o son instituciones dotadas de efectividad práctica.

A partir de tales consideraciones, debe reconocerse que la negociación colectiva es débil en el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral. Lo cual obedece a muchas razones. Pero acaso no sea la menos importante que el Estatuto de los Trabajadores apenas cuenta con llamadas a la negociación colectiva al tratar el permiso por lactancia, la guarda legal, la reducción de jornada por atención de neonatos, los permisos, la suspensión por maternidad o la excedencia por cuidado de familiares. Expresamente, sólo una destinada a prever el aumento de la duración de la excedencia por cuidado de familiares. Aunque no está de más señalar que los textos al más alto nivel sobre negociación colectiva vienen insistiendo en esta materia. Por ejemplo, el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003<sup>12</sup> recomienda, entre otras cuestiones, la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral y advierte del relevante papel que pueden desempeñar las comisiones paritarias para la aplicación de todas las cláusulas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades. Y, con carácter más general, encomienda a su comisión de seguimiento “la elaboración, con carácter prioritario, de una relación de buenas prácticas de igualdad de oportunidades que pueda servir de orientación a la negociación colectiva”. Lo cual constituye una muy interesante llamada a la negociación colectiva sectorial para que introduzca medidas, entre otras, de conciliación.

---

<sup>12</sup> Suscrito el 30 enero 2003 por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO. BOE de 24 febrero 2003.

Pueden señalarse, no obstante, algunas aportaciones significativas en las cláusulas de los convenios. Entre otras, las que siguen<sup>13</sup>:

-En relación con el permiso de lactancia, algún convenio amplía la edad del hijo hasta los doce meses, o la reducción de la jornada diaria a cuarenta y cinco minutos, o a una hora, o la ampliación del permiso a una hora y media, o prevé la posibilidad de disfrutar del permiso de forma fraccionada o bien acumulada para su disfrute semanal o mensual. Sin embargo, podrían pensarse en otras posibilidades sumamente útiles, al menos las cinco siguientes: 1) que la lactancia no se concediese sólo para un hijo, sino para un descendiente directo en defecto de padres. 2) Que se equiparase totalmente el disfrute de la madre y del padre. 3) La conversión del permiso en una especie de “crédito de horas” de las que pudiera disfrutar el trabajador o la trabajadora para la atención del menor. 4) Que se abriese la posibilidad de acumulación de permisos en los casos de parto o adopción múltiples. 5) Que se permitiese su acumulación para el disfrute justamente después de la finalización de la suspensión del contrato por parto.

-En relación con los permisos, la casuística es mayor, pero escasamente innovadora. Quizá los mayores esfuerzos deberían centrarse en el permiso por nacimiento de hijo, de disfrute totalmente masculinizado.

-En cuanto a la reducción de jornada por guarda legal, puede apuntarse alguna cláusula convencional que, con criterio harto acertado, ha previsto la posibilidad de una reducción por un porcentaje de jornada inferior a un tercio, de indudable interés para los casos en los que ese porcentaje sea suficiente, con el resultado consiguiente de una menor reducción salarial para el beneficiario o beneficiaria. Por lo demás, acaso debería apuntarse la conveniencia de fomentar su disfrute por los varones, por ejemplo discriminando positivamente la atención de los familiares consanguíneos que,

---

<sup>13</sup> Para el análisis de estas cláusulas me he basado en el estudio de MERINO SEGOVIA, A., *Igualdad de género y tutela de la mujer trabajadora en la negociación colectiva*, RDS, nº 20, 2002, pp. 205 ss. Prescindo de la cita concreta de convenios colectivos, que se puede colegir en este trabajo.

por razones de edad o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos. En fin, desde luego deberían adoptarse similares cláusulas para las reducciones de jornada o permisos por visitas y atención de neonatos.

-Por lo que respecta a la suspensión del contrato por parto, o por adopción y acogimiento, las cláusulas de los convenios deben ser mucho más cuidadosas, porque entra en juego también la prestación de Seguridad Social del subsidio por maternidad, que puede ponerse en entredicho concediendo ciertos derechos laborales. Puede apuntarse alguna norma convencional que establece un permiso no retribuido especial de hasta dos meses que pueden solicitar los trabajadores y trabajadoras a la finalización de la suspensión. Y, desde luego, añadir que podrían ser aconsejables las cláusulas que concibieran el disfrute a tiempo parcial del permiso durante el período voluntario de diez semanas como un derecho del trabajador o de la trabajadora, no sometido a la necesidad de acuerdo individual con el empresario.

-En cuanto a la excedencia por cuidado de hijos y familiares, tampoco la negociación colectiva resulta demasiado aleccionadora. Acaso merecen citarse cláusulas que aumentan el período de duración de la excedencia más allá de los tres años, o que mejoran el régimen de reserva de puesto durante el segundo y tercer año, o que establecen más concretos derechos formativos. Sin que puedan apuntarse demasiados contenidos adicionales.

Todo lo dicho, por supuesto, con muchas reservas en relación con algunas propuestas de los convenios, sobre todo aquellas que conceden permisos de más larga duración y puedan llevar consigo un doble efecto: de una parte, una evidente desprofesionalización del colectivo femenino, en cuanto que principal destinatario, en términos estadísticos, de los permisos parentales. De otra, el conocido efecto *boomerang* de las normas especialmente proteccionistas.

Por lo demás, hay que aludir a numerosas cláusulas de convenios colectivos que no están directamente relacionadas con las instituciones

encuadrables en el permiso parental, pero que tienen una relación muy estrecha con la conciliación de la vida familiar y laboral. Por ejemplo, alguna que concreta el procedimiento para dejar sin efecto el pacto de horas complementarias por cuestiones relativas a la conciliación. U otra que otorga al trabajador o a la trabajadora -sólo a uno, si trabajan en la misma empresa- una cantidad equivalente a una mensualidad de salario en caso de nacimiento de hijo. O cierto convenio que prevé, para el caso de que las vacaciones coincidan con la suspensión del contrato por maternidad, que se disfruten inmediatamente a continuación de la finalización de ésta. O, como variante de la anterior, cierta cláusula que otorga a la mujer prioridad, más allá del sexto mes de embarazo, para elegir su turno de vacaciones. O, en relación con el horario de trabajo, el establecimiento de preferencias para elegir el turno o la distribución de la jornada en favor de los trabajadores y trabajadoras con hijos menores de tres años y en caso de nuevas contrataciones. O cierto precepto que contempla la posibilidad de que uno de los padres, en el caso de que los dos trabajen en la misma empresa, soliciten durante los primeros doce meses el cambio de horario para turnarse en el cuidado de los hijos. U otro, de un gran interés, que excluye del acuerdo de jornada flexible al personal que tenga limitada su presencia en la empresa por razones de embarazo o períodos de lactancia. También puede aludirse a un convenio que prevé derechos de preferencia de permanencia de las trabajadoras embarazadas, o con hijos menores de tres años, en casos de traslados o desplazamientos. En fin, por lo que se refiere al absentismo laboral, puede tenerse en cuenta alguna cláusula que excluye de su cómputo a las trabajadoras durante el permiso de lactancia o durante la suspensión por maternidad.

Con este último repaso, se pone de manifiesto otro dato de interés: realmente las políticas de conciliación pueden venir incluso más de la mano de otras condiciones de trabajo que de las instituciones directamente vinculadas con el permiso parental. Entre ellas, y de forma muy decisiva, de todo lo que tiene que ver con el tiempo de trabajo. El análisis de la legislación y de ciertos acuerdos y prácticas en algunos miembros de la Unión Europea puede poner mucho más sobre la pista de estas cuestiones.

#### IV. LEGISLACIÓN Y EXPERIENCIA COMPARADAS

Sin pretender ahora un análisis sistemático de las legislaciones de algunos Estados, sí por lo menos resulta útil aportar unas pinceladas sobre cuestiones que pueden resultar de interés. Con esta finalidad, puede servir de ejemplo la referencia a tres Repúblicas próximas al Reino de España: la República Italiana, la República Francesa y la República Alemana.

##### 1. ITALIA

En relación con el tema de los permisos de maternidad y parentales, hay que tener en cuenta la muy importante Ley nº 53/2000, de disposiciones para el soporte de la maternidad y de la paternidad, por el derecho a los hijos y a la formación y por la coordinación de los tiempos de la vida. Por lo que respecta al permiso de maternidad, es de duración más prolongada que el previsto en nuestro ordenamiento jurídico (veinte semanas), de las cuales hasta ocho pueden disfrutarse antes del alumbramiento.

Pero quizá más interesante sea la configuración del permiso parental, que muestra un ejemplo muy ilustrativo de cómo podían concebirse los derechos en el ordenamiento español si se tuviera un mínimo de preocupación por esta materia. Se trata de un permiso de duración máxima de diez meses, con la excepción que más adelante se dirá, retribuido en una cantidad equivalente al 30 por 100 del salario, y a cargo de la Seguridad Social, que puede disfrutarse en un momento anterior a que el hijo o la hija cumpla ocho años. Lo más destacable es que está concebido a partir de un sistema de cuotas con cierta promoción hacia el disfrute por el padre. En concreto, la madre disfrutará un máximo de seis meses. El padre, de otro máximo de seis meses, pero teniendo en cuenta que si disfruta al menos de tres se concede un mes suplementario, que eleva a siete su permiso máximo. Sólo en el caso de padres o madres de familias monoparentales pueden trascenderse estos límites, y disfrutar el permiso durante el período de diez meses.

Y todavía más destacable es la normativa sobre tiempo de trabajo. En concreto, el art. 9 de la referida Ley 53/2000 prevé la aplicación de subvenciones, gran parte de las cuales deben ir destinadas a acciones positivas de flexibilidad en empresas de pequeñas dimensiones y como resultado de acuerdos con las organizaciones sindicales. Dichas acciones pueden referirse al trabajo a tiempo parcial reversible, al teletrabajo o al trabajo a domicilio, a la flexibilidad de las horas de entrada y salida, al banco de horas o al horario concentrado.

En relación con el teletrabajo<sup>14</sup>, para que merezca la consideración de acción positiva, debe desarrollarse en el momento elegido por el trabajador o por la trabajadora (modalidad *off line*), y no en horarios preestablecidos (modalidad *on line*).

Por lo que respecta al sistema de banco de horas, se trata de un tiempo de trabajo superior al fijado semanalmente. En relación con ellas, se plantean dos cuestiones básicas: la modalidad de realización y la modalidad de compensación, económica o mediante descanso alternativo. Para que pueda considerarse como una medida positiva, es importante la compensación prioritaria mediante descansos alternativos y que la flexibilidad se dirija en beneficio del trabajador o de la trabajadora, para que pueda prestar sus servicios de acuerdo con sus necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

También, en la misma línea, se han introducido acuerdos de reducción y reorganización del tiempo de trabajo diferentes en atención a necesidades individuales de las personas. Entre ellos, los de no trabajo el viernes por la tarde con la excepción de los trabajadores extranjeros, que pueden utilizar ese trabajo acumulado para aumentar el período de vacaciones. O los de flexibilidad en el horario de entrada y de salida.

---

<sup>14</sup> Todas las consideraciones que se vierten a continuación están extraídas del documento editado por MERELLI, M., NAVA, P. y RUGGERINI, M.G., *Réconciliation de la vie familiale et du travail dans les micros et petites entreprises*, LeNove S.r.l. Studi e Ricerche Sociali (Modena, 2000).

Sin perjuicio de todo lo hasta ahora dicho, quizá las aportaciones más interesantes desde el ordenamiento italiano y la práctica vienen dadas por lo que la ley llama “los tiempos de la vida”. La idea central consiste en integrar el tiempo de prestación de servicios en el tiempo de la ciudad, de tal forma que el trabajador o la trabajadora sea considerado, más allá de su mera condición de prestador de servicios, en usuario de servicios públicos y en ciudadano de su localidad. A tal fin, la idea consiste en integrar a los distintos actores de la vida social y económica y en la promulgación de planes territoriales en materia de horarios aprobados a nivel comunitario con la finalidad de armonizar los sistemas horarios de los diversos servicios urbanos. Todo ello a través de mesas de negociación multilaterales, con la intervención de empresas, organizaciones sindicales, organizaciones de consumidores y usuarios, representantes de las instituciones educativas o de los servicios de transporte.

## 2. FRANCIA

Son bastante próximas a la nuestra, con algún que otro matiz, las regulaciones de la suspensión por maternidad y el permiso por nacimiento de hijo. Asimismo son próximas las instituciones de conciliación de la vida familiar y laboral. Puede quizá matizarse, entre otras cuestiones, que el permiso parental francés otorga una garantía absoluta de retorno al empleo y que la reducción de jornada está abierta con unos márgenes más flexibles, tanto en la reducción mínima como en la máxima. Pero la gran diferencia estriba en los subsidios (*allocations*) por razones familiares, que constituyen un entramado de prestaciones de Seguridad Social que nuestro sistema está a años luz de poder alcanzar. Se trata de prestaciones otorgadas por la Caja de Subsidios Familiares (*Caisse d'allocations Familiales*). Entre estos subsidios pueden destacarse:

-El subsidio parental de educación (*Allocation parentale d'éducation*), destinado a los padres y madres que se dedican a la atención de sus hijos, cuando éstos sean al menos dos y cuenten con menos de tres años. El beneficiario debe permanecer sin ocupación o trabajar a tiempo parcial, pero debe haber prestado servicios un número de años anteriormente (vg., dos en los cinco

anteriores al nacimiento o adopción del segundo hijo, o dos en los diez anteriores al nacimiento o adopción del tercero o sucesivos hijos).

-El subsidio por hijos de corta edad (*Allocation pour jeune enfant*) del cual pueden ser beneficiarias las mujeres de un hijo o una hija de menos de tres años y desde que están embarazadas de cinco meses. Incompatible con el anterior, se condiciona a no superar un determinado umbral de rentas.

-Ayuda al empleo de cuidado de niños (*Aide à emploi d'une assistance maternelle*) destinado a sufragar parcialmente el gasto de una persona que cuide en el domicilio familiar a un menor de seis años, tanto por lo que se refiere al salario como a las cotizaciones sociales. También condicionado a la situación familiar y al montante de las rentas disponibles.

-Subsidio para el cuidado de niños a domicilio (*Allocation de garde d'enfant à domicile*) con el objetivo de diversificar las modalidades de guarda y favorecer la libertad de elección de los padres. Se exige que ambos progenitores trabajen. Es especialmente aconsejable para los casos de padres con horarios complicados para la conciliación de la vida familiar y laboral.

-Finalmente, hay que hacer referencia al sistema de guarderías (*crèche*), la modalidad de cuidado de niños mejor considerado por la opinión pública. Se trata de guarderías gratuitas que en la actualidad prestan atención a más de 200 mil niños de menos de tres años, financiadas en su totalidad con fondos públicos.

La conjunción de todas estas medidas ha producido como consecuencia que un 85'4 por 100 de las madres con un hijo de menos de seis años estén trabajando.

Además de estas instituciones, hay que hacer referencia al debate sobre el tiempo de trabajo en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral. Aunque ahora parcialmente derogadas, las dos leyes *Aubry*, de reducción del tiempo de trabajo, contienen muy interesantes medidas. Especialmente interesante es la segunda, sobre todo en lo que se refiere a las medidas de tiempo de trabajo aplicables a los trabajadores y trabajadoras de los grupos superiores. En concreto, suprime una de las más destacadas características del trabajo de estos colectivos, que es la ausencia de horarios. Con esta

finalidad, se pretende desviar el criterio de valoración de los cuadros desde la tradicional disponibilidad hacia su eficacia.

### 3. ALEMANIA

Los permisos parentales alemanes han sido adaptados a la Directiva 96/34/CE por la Ley federal del permiso parental, en vigor desde el 1 enero 2001. Remunerados con un subsidio de pago diario, pueden utilizarse hasta que el hijo o la hija alcance la edad de tres años, aunque los doce últimos meses no se remuneran. Desde la entrada en vigor de dicha ley, además, doce meses pueden utilizarse hasta que el menor o la menor alcancen la edad de ocho años, previo acuerdo con la empresa. Asimismo, puede obtenerse por dos veces una reducción de jornada de entre 15 y 30 horas, siempre que el tiempo de duración sea cuando menos de tres meses, y de nuevo hasta que el menor alcance la edad de ocho años. Aunque este segundo derecho sólo se concede cuando la empresa alcance los 15 trabajadores.

Por lo demás, la práctica de las empresas alemanas por lo que respecta a la conciliación de la vida familiar y laboral y los horarios de trabajo ofrece ejemplos de gran interés, en una triple línea de comentarios: 1) un elevado grado de participación de los trabajadores en la organización del horario de trabajo. 2) La voluntad de las empresas de establecer un horario y una organización del trabajo más flexible para los trabajadores y trabajadoras, que permita, dentro de ciertos límites, la libertad de elección. 3) Y una notable disposición de la dirección de la empresa hacia la discusión de estas materias.

En la línea de tales orientaciones, pueden encontrarse numerosos pactos de empresa sobre turnicidad basada en la autodeterminación del tiempo de trabajo, puesta en práctica de un crédito de horas en beneficio de los trabajadores o fijación de horarios de trabajo individuales y flexibles. En realidad, un denominador común de la mayoría de estos pactos consiste precisamente en concluirse a nivel empresarial, aunque con grandes márgenes de actuación para la iniciativa individual.

## V. CONCILIACIÓN Y POLÍTICAS DE EMPLEO

En la Estrategia Europea para el Empleo, producto de la introducción del Tít VIII en el Tratado de Roma con ocasión del Tratado de Ámsterdam, desarrollada sobre todo a partir de las Cumbres de Luxemburgo (1997) y de Lisboa (2000), uno de los cuatro grandes pilares ha consistido y consiste en la igualdad de oportunidades. Las sinergias entre este y otro pilar, la adaptabilidad, han dado lugar a muy interesantes reflexiones sobre conciliación de la vida familiar y laboral<sup>15</sup> en la consecución de más altos niveles de empleo de las mujeres, así como mayor cualificación y un más fluido acceso a los grupos profesionales con mayores responsabilidades. A la vista de las Orientaciones de empleo aprobadas por el Consejo y de los Planes de Acción Nacionales, algunos de los tópicos que han merecido cierta reflexión son los siguientes:

1.- El teletrabajo y el trabajo en equipo. El impacto de ambas técnicas en la igualdad de género dista mucho de estar clara. En general, da la impresión de que el trabajo en equipo puede facilitar la promoción de la mujer hacia los puestos directivos. Por lo que respecta al teletrabajo, facilita el acceso hacia programas formativos y utilización de técnicas avanzadas, con los consiguientes impactos beneficiosos en el empleo. En general, es conveniente analizar en el largo plazo el impacto de uno y otro.

2.- La formación continua de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de toda su vida activa. A este respecto, es importante tener en cuenta las necesidades y exigencias de ambos sexos. Es un dato harto conocido que grandes colectivos de mujeres están confinadas en trabajos de baja cualificación que no ofrecen oportunidades de promoción y tampoco de acceso a acciones formativas. De ahí que haya sectores en los que las actuaciones formativas tengan un especial interés para el colectivo de las mujeres. Para superar estas situaciones, se requiere una estrategia de recursos humanos elaborada con el

---

<sup>15</sup> Pueden colegirse algunas de las que voy a apuntar, con mucha más extensión, en WEBSTER, J., *Reconciling adaptability and equal opportunities in European Workplaces*, Report for DG Employment of the European Comisión (London, 2001).

explícito objetivo de abrir la formación continua y la promoción a uno y otro sexo.

3.- Es de la mayor importancia desarrollar sistemas horarios adaptados a las exigencias de conciliación de la vida familiar y laboral, en los que no se exija la presencia en el puesto de trabajo durante un tiempo muy dilatado para desarrollarlo adecuadamente. Como línea de actuación, sería conveniente potenciar acuerdos entre los interlocutores sociales sobre organización del tiempo de trabajo, en los que se permitiera cierto control a las mujeres y a los hombres sobre la organización de sus horarios, incluyendo los niveles directivos. Todo ello requiere, como es evidente, cambios en la elaboración de prioridades y en las propias culturas productivas.

Todo ello a partir de una técnica ya propuesta desde la segunda mitad de los años noventa, el *mainstreaming* o transversalidad, que consiste en la toma en consideración de la perspectiva de género en cualquier política que se desarrolle, en este caso en materia de empleo. En realidad, los planes Nacionales de Empleo hasta la fecha han sido, en líneas generales, bastante torpes en la prosecución de políticas de igualdad.

El ejemplo del pilar de la adaptabilidad es muy ilustrativo. Se ha considerado mayoritariamente como neutro en términos de igualdad, pero se han propuesto políticas para aumentar la competitividad y la modernización de las empresas que han tenido efectos muy dispares entre unos colectivos y otros. Sin que prácticamente se hayan tomado en consideración reflexiones como las vertidas en los párrafos anteriores.

Jaime Cabeza Pereiro  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Vigo