Proyecto europeo

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Informe Nacional Español

Departamento Confederal de la Mujer de UGT Secretaria para la Igualdad de UGT

Proyecto "Reconciliation of work, family and private life"

VS/2005/0446

Con apoyo de la Comunidad Europea-Programa relativo a la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad de Género (2001-2006)

La información contenida en esta publicación no necesariamente refleja la posición u opinión de la Comisión Europea

INDICE

I. Presentación

II. Introducción

III. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

IV. Legislación nacional en materia de conciliación

V. La Negociación Colectiva en materia de conciliación

VI. Otras prácticas nacionales

VII. Conclusiones

I. PRESENTACIÓN

Este informe forma parte del Proyecto sobre "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal", desarrollado en el marco del Programa relativo a la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2006) de la Comisión Europea, en el que ha participado como socio promotor la UGT de España, y como socios transnacionales la CGTFO de Francia y la CGTP-IN de Portugal.

La investigación nacional recogida en el presente informe tiene como objetivo exponer las buenas prácticas dirigidas al reparto equilibrado entre hombres y mujeres en la asunción de responsabilidades familiares y una mayor participación de los hombres en las mismas, así como aquellas dirigidas a la conciliación en general de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

Pretendemos que este trabajo pueda servir, en comparación con la situación de otros Estados miembros, socios de este Proyecto, para determinar los elementos comunes de los problemas de la conciliación y la corresponsabilidad y las buenas prácticas contrastadas en esta materia.

El objetivo final es la elaboración de una Guía de Buenas Prácticas, a partir de los distintos informes de investigación nacionales, que pueda contribuir a difundir el uso de las mismas, tanto a través de la negociación colectiva, como de otros instrumentos que fomenten la corresponsabilidad y la ruptura de roles atribuidos en función del género en esta materia.

Para la elaboración del informe nacional la metodología seguida ha consistido en la revisión de la legislación nacional, de la negociación colectiva y de las políticas y prácticas nacionales para extraer ejemplos de buenas prácticas.

El análisis se centra en la organización del trabajo, tiempos de trabajo, permisos y licencias existentes para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, individualización de los permisos y ejercicio de los mismos por parte de los padres, así como la garantía de derechos durante el ejercicio de los permisos parentales.

Para la elaboración del presente trabajo se han seguido las pautas establecidas en el esquema de trabajo previo de común aplicación a las distintas investigaciones nacionales de cada uno de los socios del Proyecto.

En primer lugar, la investigación recoge una visión general de la situación de las mujeres en el ámbito laboral español.

En segundo lugar, contiene una referencia a la legislación nacional en materia de conciliación.

Y finalmente recoge los problemas detectados en esta materia, así como las propuestas y ejemplos de buenas prácticas aplicables a la misma.

II. INTRODUCCIÓN

Conciliar la vida familiar y laboral sigue constituyendo en la actualidad un reto pendiente de resolver en nuestra sociedad.

El reparto de roles establecidos en función del sexo, continúa profundamente enraizado en nuestra sociedad y presupone que las tareas relacionadas con el trabajo doméstico y la atención de las responsabilidades familiares le corresponde a la mujer, mientras que la función productiva objeto de remuneración le corresponde al hombre.

El mantenimiento de estos estereotipos se traduce en una situación de discriminación para la mujer en el empleo que se refleja en una mayor tasa de

desempleo, desiguales oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad, la segregación profesional, una mayor precariedad en el empleo, la expulsión del mercado de trabajo por motivos relacionados con la maternidad y la asunción de responsabilidades familiares, la percepción de retribuciones inferiores por trabajo de igual valor, la realización de dobles jornadas de trabajo (doméstico, familiar y laboral), y una menor protección social derivada de la interrupción de la carrera de seguro y de la situación de desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo.

Por el contrario, el reparto sexista de roles supone para los hombres una menor participación en la vida familiar y en las responsabilidades familiares, y la ausencia de problemas en el empleo en relación con la existencia de las mismas.

Conciliar la vida familiar y profesional, se percibe generalmente como un problema de las mujeres porque son ellas quienes padecen las graves consecuencias del mismo, cuando en realidad se trata de un conflicto de carácter social, cuya solución depende de la sociedad en su conjunto.

Hacer compatibles las responsabilidades profesionales y familiares e incentivar el reparto equitativo de éstas últimas entre hombres y mujeres, es un objetivo perseguido desde hace tiempo por los organismos internacionales y por la Unión Europea.

En el seno de la Unión Europea, contamos con algunas Directivas que regulan esta materia, cuyos contenidos son vinculantes para los Estados miembros:

- ✓ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre, 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 que se encuentre en periodo de lactancia.
- ✓ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, que representa el compromiso de las organizaciones interprofesionales de carácter general, UNICE, CEEP y

CES, de establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor.

- ✓ La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, contiene algunas disposiciones relacionadas con el derecho al reingreso tras la finalización del permiso de maternidad, y el derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia por dicho permiso.
- ✓ Además el Consejo de Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales aprobó el 29 de junio de 2000 una resolución relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.
- ✓ La Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) establece la conciliación de la vida familiar y laboral como política a desarrollar transversalmente.

En España, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras recogió de forma específica el tratamiento de esta materia que afectaba tanto al sector privado como al público.

III. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

El análisis de los datos relativos al empleo en el mercado de trabajo español ponen de manifiesto la situación de desigualdad de las mujeres en el trabajo.

El paro, la temporalidad y la precariedad, la desigualdad salarial y las dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral, definen hoy el trabajo de las mujeres. Las mayores dificultades para acceder al empleo y a su diversidad, para promocionarse y ocupar puestos de responsabilidad, siguen

siendo también características del empleo de las mujeres que marcan la diferencia con los hombres.

- La tasa de actividad y de ocupación femenina en España sigue siendo de las más débiles de la Unión Europea. La distancia entre el empleo de los hombres y el de las mujeres una de la más pronunciada de los países de nuestro entorno, y la tasa de paro de las mujeres, además de muy elevada, casi dobla la de los hombres.

  Según los datos elaborados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a partir de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Empleo correspondiente al año 2005:

  - La tasa de actividad femenina en España es de un 46,95%, frente a la de los hombres que es de un 68,95%. La diferencia entre la tasa de actividad de hombres y mujeres es de un 22%.

  - La tasa de ocupación de mujeres es de un 41,50%, frente al 64,37% de la de los hombres españoles. La diferencia en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres en España se ha reducido ligeramente en los últimos años (22,87% en 2005), pero continua siendo una de las más pronunciadas de la Unión Europea.

  - La tasa de paro de las mujeres españolas es también muy elevada (11,61%), frente a la de los hombres que es de un 6,64%.

- En relación con los niveles salariales de las mujeres respecto de los hombres, los datos recogidos de las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE cerrados a 2002 (no contamos con datos oficiales posteriores), ponen de manifiesto que la brecha salarial entre hombre y mujeres es de un 28,88%.

- En cuanto a la contratación a tiempo parcial, según la Encuesta de Población Activa, en 2005 el 81,46% de este tipo de contratación fue femenina. De este porcentaje la inmensa mayoría de las mujeres trabajan a tiempo parcial porque no pueden optar por un trabajo a tiempo completo.

- Las dificultades para conciliar tanto la vida personal y familiar con la vida laboral afecta tanto a trabajadores como a trabajadoras, y es desde ese planteamiento como debe abordarse este conflicto, a pesar de que en la práctica sigue percibiéndose y constituyendo un problema fundamentalmente de las mujeres y no de los hombres ni de la sociedad. La falta de participación equitativa de los hombres para asumir las responsabilidades familiares y la ausencia de infraestructuras adecuadas y suficientes para la atención de los niños y de otros familiares dependientes contribuyen de forma decisiva a que esta realidad no cambie sustancialmente. Por otra parte las medidas legales adoptadas por la Ley de conciliación y posteriores disposiciones resultan claramente insuficientes.

  Algunos de los datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de las estadísticas del Instituto Nacional de la Seguridad Social muestran las grandes diferencias que existen en la asunción de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y que el paso del tiempo y las medidas adoptadas no están mejorando la situación respecto al reparto de las responsabilidades familiares entre ambos sexos.

  Así, en el año 2000 del total de las excedencias por cuidado de hijos/as, los datos indican que del total de padres y madres que ejercieron este derecho, un 96,02% correspondía a madres trabajadoras, en el año 2001 el porcentaje correspondiente a madres trabajadoras con relación

a padres trabajadores fue del 96,43, en el 2002 de un 96,16%, en 2003 de un 96,38%, en el 2004 fue de un 95,78% y en el 2005 de un 95,23%.

En cuanto a la evolución de los permisos por maternidad/ paternidad, tomando como referencia el total de padres y madres, en el año 2000, ejercieron el derecho al disfrute de este permiso las madres trabajadoras en un 99,03%, en 2001 un 98,69%, en 2002, un 98,52%, en 2003, un 98,46%, en 2004 un 98,37% y en 2005 un 98,24%.

En cuanto al incidencia de la asunción de las responsabilidades familiares en trabajadores de uno y otro sexo, según los datos procedentes de la misma fuente, el índice de distribución femenino que relaciona el total de mujeres que han abandonado la ocupación por razones familiares con el total de personas que han abandonado la ocupación por esta causa es, en el IV trimestre del 2004, de un 93,20%, y en los trimestres anteriores del mismo año y de años anteriores desde el 2000, estas cifras son prácticamente idénticas.

- Los roles y estereotipos establecidos en función del sexo tienen un peso importantísimo en la perpetuación de la división del trabajo entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito familiar como en el laboral y en la sociedad en general, consagrando así un circulo cerrado de obstáculos que impiden la consecución de la igualdad real de género.

IV. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

La Exposición de Motivos de la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral, señalaba que dicha Ley tenía por finalidad transponer de forma completa al ordenamiento jurídico español, la normativa comunitaria y superar los niveles mínimos de protección que las directivas comunitarias en esta materia prevén (Directiva

1992/85/CEE, sobre protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y Directiva 1996/34/CEE, sobre permisos parentales).

Al margen de las consideraciones que la doctrina pueda realizar respecto de cómo se llevaron a cabo las transposiciones de las mencionadas Directivas en nuestra legislación interna, en uno u otro sentido, a continuación intentaremos recoger un preciso recordatorio de la regulación legal española en estas materias con el fin de que nos sirva como referencia para analizar la situación de la regulación de los convenios colectivos objeto de este estudio.

Por otra parte, el Consejo de Ministros del día 4 de marzo de 2005, aprobó el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, en el que se establecen medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración General del Estado y con posterioridad se aprobó el Plan Concilia aplicable a la Administración General de Estado.

Como novedad, en estos momentos se encuentra en tramitación parlamentaria para su aprobación futura, la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo contenido aportará algunos cambios legislativos, entre otros, en el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad. En este sentido y como medida destacable cabe citar que el texto del Proyecto de Ley para la Igualdad prevé la creación de un permiso de paternidad individual e intransferible para el padre.

Medidas legales en derecho español relacionadas con la conciliación:

LEGISLACIÓN DE ÁMBITO NACIONAL

1.- Suspensión por maternidad/ paternidad y riesgo durante el embarazo

Entre las causas de suspensión del contrato de trabajo que prevé la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 45.1, se encuentra la de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, con derecho a reserva del puesto de trabajo (artículo 48.1

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) y a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, una vez hayan cesado las causas legales de suspensión.

El permiso de maternidad, por su parte, se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y ha experimentado a lo largo del tiempo distintas modificaciones.

Tras la importante reforma de la Ley 3/1989, el permiso de maternidad que recogía el Estatuto de los Trabajadores, quedó ampliado a 16 semanas y a 18 en caso de parto múltiple, introduciéndose por primera vez la posibilidad de que el padre pudiera hacer uso parcialmente de este derecho, que originariamente sólo se contemplaba para la madre trabajadora.

La Ley 39/1999 modificó nuevamente el Estatuto de los Trabajadores y la legislación anterior, ampliando las posibilidades de disfrute por parte del padre del permiso de maternidad (hasta 10 semanas del total de las 16 semanas que la Ley establece para este permiso, frente a las cuatro semanas que como máximo le podían ser cedidas por la madre con la anterior normativa). Sin embargo, mantiene la titularidad de la madre trabajadora de este derecho, que como en la normativa anterior, deberá ejercitar el derecho de opción para ceder al padre parte de este permiso.

Así mismo, y respecto de la normativa que le precede, la Ley de Conciliación flexibiliza la forma de disfrute del derecho de suspensión (permite que diez semanas del total de la duración del permiso se compartan por el padre y la madre mediante un disfrute simultáneo o sucesivo, a tiempo completo o a tiempo parcial, o que la madre le ceda íntegramente esas diez semanas al padre).

Reconoce al padre el derecho a disfrutar el total de semanas restantes de la suspensión en caso de fallecimiento de la madre (antes sólo podía disfrutar de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre por razones de salud tras el parto o del periodo restante de esas seis semanas).

Amplía el periodo de descanso en caso de parto múltiple (dos semanas más por cada hijo a partir del segundo) y adecua y amplía el periodo de suspensión en caso de adopción y acogimiento preadoptivo.

Recoge de forma específica los supuestos de adopción internacional, equipara el permiso por adopción y acogimiento al permiso de maternidad biológica sin diferenciar, como se hacía en la normativa anterior, la edad del menor, siempre que sea inferior a 6 años o mayor de esa edad si es discapacitado, minusválido o si por concurrir en él circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tienen especiales dificultades de inserción social y familiar.

Así mismo facilita el adelanto en cuatro semanas del disfrute del permiso en caso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

La Ley 39/1999, modificó así el contenido del artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que se recoge la regulación del permiso de maternidad/ paternidad.

Con posterioridad a la Ley 39/1999, la Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, introdujo un nuevo párrafo en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los casos de parto prematuro y en aquellos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, de forma que en dichos supuestos, el periodo de suspensión del contrato de trabajo podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, aunque se excluyen del citado cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio por razones de salud de la madre.

Actualmente, la regulación en vigor de la suspensión por maternidad/ paternidad, recogida en los artículos 45 y 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establecen literalmente:

Artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores: ***"Causas y efectos de la suspensión.***

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: ...

d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años...

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el *trabajo.*"

Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores: "***Suspensión con reserva de puesto de trabajo.***

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 de artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a y b del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado...

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado".

En relación con la prestación económica con cargo a la Seguridad Social a la que se tiene derecho durante el periodo de suspensión por maternidad, desde la modificación de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, dicha prestación se configuró específicamente, segregándose de la genérica prestación por incapacidad temporal.

El artículo 133 bis de la Ley General de Seguridad Social establece que a efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Por otra parte, el artículo 133 ter, de la Ley General de Seguridad Social, recoge que serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten del descanso por maternidad y acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Y el artículo 133 quater, regula que la prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

En materia de protección de la salud durante el embarazo, la reforma introducida por la Ley 39/1999, constituye una importante novedad, que ha supuesto la modificación a su vez del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de la Ley General de Seguridad Social, de la legislación de la Función Pública y finalmente del Real Decreto sobre el denominado coste cero de la maternidad.

Una de las principales novedades es la relacionada con el reconocimiento expreso de la suspensión por riesgo durante el embarazo.

El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras la reforma introducida por la Ley 39/1999, estableció que cuando de los resultados de la evaluación de riesgos se desprenda la existencia de un riesgo para la salud de la trabajadora o una posible repercusión para el embarazo o la lactancia, el empresario vendrá obligado a realizar una adaptación de las condiciones de trabajo para evitar la exposición a dicho riesgo, y si ésta no es posible deberá cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo. La imposibilidad de ofrecer otro puesto a la mujer embarazada determinará su paso a la situación de suspensión por riesgo durante el embarazo.

El artículo 134 de la Ley General de la Seguridad Social recoge como situación protegida a efectos de prestación económica, el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

El artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social, a su vez, establece que la prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 75 % de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente

a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento establecido reglamentariamente.

2.- Permiso y reducción por lactancia

Tras la reforma introducida por la Ley 39/1999, el permiso de lactancia continua siendo un permiso de titularidad de la madre, transferible al padre por decisión de la madre.

No obstante, la citada Ley introduce algunas reformas respecto de la regulación anterior que intentan aclarar algunos puntos conflictivos de interpretación de este derecho en su aplicación.

Por un lado, la Ley 39/1999 introduce una mejora (en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores) relativa a que la reducción por lactancia debe entenderse como una reducción no de la jornada normal, sino de "su jornada" (de la que tuviera ya el/la trabajador/a en el momento de ejercitar este derecho). Esto a su vez se traduce en el reconocimiento de la compatibilidad de la lactancia con la reducción de jornada por guarda legal.

Por otra parte, añade al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores un párrafo 6, inexistente con anterioridad a la reforma introducida por la Ley 39/1999, en el que se establece que "*La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada... corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación*".

Como recordatorio, reproducimos literalmente la regulación legal del permiso y de la reducción de jornada por lactancia, contenido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: "***Descanso semanal, fiestas y permisos.***

... 4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabaj*en...*".

Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: "***Descanso semanal, fiestas y permisos.***

... 6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral".

3.- Permisos retribuidos del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores

La Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar, por adaptación a la Directiva 1996/34 de permisos parentales, reformó el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Amplió las causas que originan el derecho al permiso retribuido, estableciendo un permiso retribuido de dos días por "*enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad*", o de cuatro días en caso de que el trabajador necesite por este mismo motivo hacer un desplazamiento.

A continuación recogemos la reproducción literal de la regulación legal en esta materia:

Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: "***Descanso semanal, fiestas y permisos.***

...

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
b. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
c. Un día por traslado del domicilio habitual.
d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

   Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 de artículo cuarenta y seis de esta Ley.

   En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
f. 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...".

4.- Permiso en caso de nacimientos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

La ley 12/2001 ha añadido al artículo 37 un nuevo apartado (4 bis), por el que se reconoce un permiso retribuido, tanto al padre como a la madre, de una hora diaria, en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Se reconoce en este mismo apartado, el derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, por estos mismos motivos.

Y se remite para la concreción horaria de la reducción, a la misma norma que regula el derecho de concreción en la reducción por lactancia y por guarda legal (artículo 37.6 Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: "***Descanso semanal, fiestas y permisos.***

...

4.bis En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo...".

5.- Reducción por guarda legal y por cuidado de familiares

La modificación introducida en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 39/1999, en relación con la reducción por guarda legal, supone una reforma sustancial respecto de la regulación anterior, ya que amplía el derecho a la reducción, antes sólo reconocido para el cuidado de niños menores de 6 años y disminuidos físicos o psíquicos (que no desempeñen una actividad retribuida), a los supuestos de cuidado de familiares.

Respecto a esta ampliación, la Ley establece respecto a los "familiares" que:

- ✓ ha de tratarse del cuidado directo de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad
- ✓ por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo
- ✓ y que no desempeñe actividad retribuida.

La reforma de la Ley 39/1999 establece la posibilidad de disfrute simultáneo o alternativo de este derecho por parte de varios beneficiarios por el mismo sujeto causante, aunque con la posibilidad de limitación por parte de la empresa en este caso, cuando los beneficiarios trabajen en la misma empresa y resulte necesario por razones organizativas justificadas.

En esta materia, al igual que ocurre con la reducción por lactancia y por nacimiento de hijos prematuros, la reforma llevada a cabo por la Ley 39/1999, reconoce al trabajador el derecho de concreción horaria de la reducción.

Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: "***Descanso semanal, fiestas y permisos.***

...

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral".

6.- Excedencia por cuidado de hijos y familiares

La Ley 39/1999 introduce una importante novedad también en la regulación de la excedencia para la atención de responsabilidades familiares, al ampliar los supuestos de la misma.

Con anterioridad a la Ley de Conciliación, sólo se reconocía el derecho a la excedencia para el cuidado de hijos (hasta los tres años de edad del hijo). Tras la reforma se reconoce también el derecho a la excedencia para el cuidado de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por mismos y no desempeñen actividad retribuida.

A su vez, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre amplió con posterioridad los supuestos de la excedencia para el cuidado de familiares a los casos de familiares discapacitados.

Se reconoce el derecho de excedencia para el cuidado de familiares, al igual que en el supuesto de cuidado de hijos, de forma individualizada a los trabajadores tanto hombres como mujeres.

La duración de la excedencia para el cuidado de familiares sin embargo, a diferencia de la de cuidado de hijos, se limita a un año.

Se reconoce la reserva del mismo puesto de trabajo, al igual que durante el primer año de excedencia para el cuidado de hijos, su cómputo a efectos de antigüedad, y el derecho a la formación profesional durante dicho periodo.

Cuando existan dos beneficiarios por el mismo sujeto causante, en la misma empresa, ésta podrá limitar el ejercicio del derecho a uno de ellos por razones organizativas justificadas.

Por otra parte, se establece que para el caso de acumulación de sucesivas excedencias por el mismo sujeto causante, el inicio de la nueva excedencia dará lugar a la finalización de la que, en su caso, se estuviere disfrutando.

Por otra parte la reforma extiende el derecho de excedencia para el cuidado de hijos a los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente, (equiparándose los supuestos de hijos tanto por naturaleza como por adopción).

Tanto en los casos de adopción como de acogimiento, la excedencia empieza a computar desde la resolución judicial o administrativa.

Y por último, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre introdujo un nuevo párrafo en el artículo 46.3, en virtud del cual se amplía la reserva del mismo puesto de trabajo en los casos en los que el trabajador forme parte de una familia numerosa.

La reserva del mismo puesto de trabajo se extiende hasta un máximo de 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

A continuación se reproduce literalmente la regulación legal vigente al respecto.

Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores: "***Excedencias.***

...

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial...".

7.- Excedencia por matrimonio

La excedencia por matrimonio, cuyas reminiscencias todavía persisten en algunos convenios colectivos, es una figura de las antiguas reglamentaciones y ordenanzas laborales preconstitucionales ya derogadas.

Incluso en épocas anteriores a la entrada en vigor de nuestra actual Constitución, la excedencia por matrimonio, en su regulación original más radical, como lo era la "forzosa", fue considerada legalmente (por la Ley de 22 de julio de

1962) como discriminatoria para la mujer, al imponerle la obligación de abandonar su puesto de trabajo en el momento en el que contrajera matrimonio.

A partir de ese momento, la excedencia por matrimonio quedó configurada como una excedencia "voluntaria" por matrimonio, en la que se otorgaba a la mujer trabajadora el derecho de opción entre abandonar su puesto de trabajo con derecho a una indemnización (denominada normalmente como "dote por matrimonio"), o permanecer en su puesto de trabajo, incentivando así el abandono del puesto de trabajo de la mujer a partir del matrimonio.

Con la promulgación de nuestra vigente Constitución Española de 1978 y la proclamación del principio de igualdad en la misma, la figura de la excedencia voluntaria por matrimonio, no menos discriminatoria para la mujer por el hecho de ser voluntaria, pasa a ser considerada contraria al principio de igualdad y a la prohibición de discriminación por razón de sexo, al dirigirse su aplicación exclusivamente a la mujer.

En este sentido se pronunció el Tribunal Constitucional en Sentencia de 14 de febrero de 1983, en la que además se reconoció el derecho de las trabajadoras afectadas a la reincorporación al trabajo, si bien en el terreno real este derecho devino en impracticable, al establecer la propia Sentencia la aplicación del plazo de prescripción de tres años a contar desde la entrada en vigor de la Constitución para poder ejercitar el derecho al reingreso.

En consecuencia desde la Constitución Española, las cláusulas de los convenios colectivos que recojan la excedencia por matrimonio dirigida de forma exclusiva a la mujer, deben considerarse inconstitucionales y nulas.

En la actualidad, los convenios colectivos en los que todavía se recoge alguna reminiscencia de esta figura, han intentado esquivar el problema de inconstitucionalidad que causaba la misma, de forma que recogen la excedencia por matrimonio bajo una fórmula de incentivación del cese o rescisión de la relación laboral por razón de matrimonio dirigiéndola tanto a hombres como a mujeres o haciendo desaparecer la referencia exclusiva a las mujeres.

A pesar de ello, y con independencia de la intencionalidad de la regulación convencional al respecto, debemos tener en cuenta que esta figura, aún en su formulación aparentemente neutra respecto del sexo, sigue teniendo un efecto de discriminación, no directa, pero sí indirecta sobre las mujeres, ya que en la práctica se trata de una medida tácitamente pensada para la mujer, cuyo ejercicio es inimaginable en la práctica para el hombre.

8.- Medidas de conciliación contenidas en el Acuerdo por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres (aplicables en el ámbito de la Administración General del Estado), aprobado por el Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005

Por lo que se refiere al ámbito de la Función Publica, además de las medidas introducidas por la Ley 39/1999 y las posteriores de desarrollo, de conciliación de la vida familiar y laboral, el Consejo de Ministros de 4 de marzo aprobó el Acuerdo por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, en el que se recogen, entre otras, algunas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aplicables en dicho ámbito.

En virtud del mismo, se aprueba en el ámbito de las Administraciones públicas:

1. Previa negociación con las organizaciones sindicales, se establecerá una modalidad específica de jornada a tiempo parcial, con la correspondiente disminución retributiva, para la conciliación de la vida familiar y laboral a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

2. Previa negociación con las organizaciones sindicales, se habilitará a las Autoridades competentes para que autoricen con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo de los empleados y empleadas públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.

3. En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo de trabajo se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración de los correspondientes

méritos, las razones de guarda legal de menores o atención a personas mayores.

Así mismo, en virtud de este mismo Acuerdo, se han aprobado otras medidas para la igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentran:

- Que en la convocatoria de los premios "Príncipe Excelencia Empresarial", se incluya como elemento de valoración el esfuerzo realizado por las empresas a favor de la paridad en el empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se aprueba un programa de creación de 25 escuelas infantiles en establecimientos militares en distintas Comunidades Autónomas, recogiendo el compromiso de que igualmente en la Administración General del Estado se adoptarán medidas de esta naturaleza.

Se acuerda ampliar el tiempo de reserva de destino de los militares profesionales en situación de excedencia voluntaria para el cuidado de hijos, de modo que se equipare al del personal de la Administración Civil.

9.- Garantía de derechos frente a la discriminación

Además de la referencia necesaria a los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, sobre el principio de igualdad, la prohibición de discriminación por razón de sexo, y la posibilidad de adoptar medidas por parte de los poderes públicos para el logro de la igualdad real y efectiva, en nuestra legislación contamos con disposiciones específicas que desarrollan estos principios constitucionales.

Por lo que se refiere a la garantía de derechos laborales y en particular a la protección frente al despido en relación con la maternidad y la atención de responsabilidades familiares, la Ley 39/1999 introdujo un importante reforzamiento en la tutela de derechos frente a éste último, estableciendo la presunción de la existencia de discriminación en todo despido que se produzca en un periodo de tiempo

relacionado con la maternidad o el ejercicio de derechos para la atención de responsabilidades familiares, salvo que se demuestre que el despido no está relacionado con ninguna de estas causas.

En consecuencia dicho despido se estimará como discriminatorio y por tanto nulo, con la consiguiente readmisión de la trabajadora a su puesto de trabajo, salvo que se demuestre la existencia de causas justificativas no discriminatorias.

El periodo protegido actualmente por dicha presunción de discriminación es el de embarazo, suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, reducción de jornada por lactancia, por cuidado de hijos y de familiares, y excedencia por cuidado de hijos y familiares.

La Ley 39/1999 modificó a su vez la regulación del despido objetivo, excluyendo de las ausencias que dan lugar a la aplicación de este despido, las relacionadas con la suspensión por riesgo en el embarazo, así como las originadas por enfermedades derivadas del embarazo, parto o lactancia.

Por lo que se refiere a la Jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, éste ha realizado por una parte una labor depuradora de normas sobreprotectoras de la mujer (recuérdese por ejemplo la Sentencia 229/1992, de 14 de diciembre, por la que se declaraba la inconstitucionalidad de las normas que prohibían el acceso de la mujer a trabajos subterráneos), al mismo tiempo que ha reconocido que no son contrarias a la Constitución Española las disposiciones que tiendan a la tutela de la mujer trabajadora en relación con el embarazo y la maternidad, considerando éstos como factores que permiten introducir distinciones de trato para la protección de la mujer.

Advierte, no obstante, que en otros casos, las diferencias entre trabajadores por razón de sexo deben examinarse con suma cautela por las repercusiones negativas que directa o indirectamente pueden tener en la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.

En materia de discriminación por maternidad, el Tribunal Constitucional español sigue la línea de la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades

Europeas, y al igual que éste último, entiende que la discriminación por maternidad es una forma de discriminación directa por razón de sexo y que su prohibición afecta a todos los ámbitos del empleo: al acceso al empleo y su estabilidad, a la formación profesional, y a las condiciones de trabajo... (así lo declara en su Sentencia de 7 de junio de 1994).

En cuanto a la protección respecto de otras condiciones de trabajo, es necesario mencionar:

- el artículo 4.2.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que recoge el derecho de los trabajadores a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo.
- el artículo 17 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece la no discriminación en las relaciones laborales y contempla la posibilidad de que el Gobierno adopte medidas a favor de aquellos colectivos que presentan especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.
- y el artículo 28 del mismo cuerpo legal, que regula el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo.

Por su parte, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, (pendiente de transposición al derecho español y cuyo plazo de finalización para su integración en nuestro ordenamiento es el 5 de octubre de 2005), que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, establece entre otras previsiones y de forma específica, que durante el permiso de maternidad se tendrá derecho a "*... beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia*".

LEGISLACIÓN DE AMBITO AUTONOMICO

Cabe destacar de la misma algunas medidas que resultan algo más avanzadas que las que encontramos en la legislación nacional.

Ley de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña

Art. 12 Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento

El progenitor o progenitora que no disfrute del permiso por maternidad tiene derecho a un permiso de cinco días laborables consecutivos desde los diez días siguientes a la fecha de nacimiento, o a la llegada del menor o la menor adoptado o acogido a la casa familiar en el caso de adopción o acogimiento. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso se amplía a diez días si se trata de dos hijos y a quince si son tres o más.

Art. 13 Permiso de paternidad

1. El progenitor o progenitora, sin perjuicio del derecho del permiso por maternidad, tiene derecho a un permiso de paternidad de cuatro semanas consecutivas desde el final del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto o a la adopción, siempre que tenga la guarda legal del niño y el otro progenitor o progenitora trabaje. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que queda suspendida de oficio hasta el final del permiso.
2. El progenitor o progenitora de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija también puede disfrutar de este permiso a continuación del de maternidad

Ley 7/2004, de 16 de julio, Gallega para la Igualdad de mujeres y hombres

Art. 46 El permiso de paternidad

1. La Administración pública gallega reconoce un permiso retribuido a favor de los progenitores varones empleados a su servicio, sea cual sea la situación laboral de la madre, con la duración de ocho días naturales, o diez si el parto es múltiple, a computar desde el nacimiento del hijo o hija, la adopción o el acogimiento preadoptivo o permanente. Dicho permiso será acumulable a cualquier otro derecho reconocido en la normativa de aplicación, inclusive el permiso de nacimiento de hijo o hija y, si ambos se acumularan, el de paternidad se computará desde la finalización del permiso de nacimiento del hijo o hija.

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León

Art. 16 Medidas de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar

1. Conocer la situación sobre el reparto de responsabilidades familiares, así como sobre las necesidades y servicios existentes para la atención a personas dependientes.
2. Incentivar que las bajas, permisos o excedencias por motivos de nacimiento de hijos o cuidado de familiares sean solicitados por el padre para facilitar la vida profesional de la mujer.
3. Promover la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y responsabilidades familiares.
4. Valorar y hacer visible el trabajo realizado en el ámbito familiar
5. Crear nuevas fórmulas y servicios para conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral.
6. Incentivar a las empresas para que realicen acciones positivas de conciliación de la vida familiar y laboral
7. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, las Administraciones Públicas incentivarán, en la contratación y subvenciones, a las empresas que incluyan acciones tendentes a conseguir dicha finalidad

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres (País Vasco)

Art. 35

Las administraciones públicas vascas promoverán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico. Así mismo, adoptarán las medidas oportunas para que las normas que desarrollen lo previsto en el art. 49 incluyan medidas que promuevan la corresponsabilidad de los hombres en dicho ámbito.

Art. 48

La Administración de la Comunidad Autónoma otorgará ayudas a los trabajadores y trabajadoras que se acojan a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y cuidado de personas dependientes. Las normas que regulen las citadas ayudas han de prever medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las personas que se acojan a ellas, así como evitar que resulten perjudiciales en su desarrollo profesional.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana

Art. 19 Permisos parentales

Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la administración autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio.

Art. 27. Plan Integral dela Familia e Infancia

EL Gobierno Valenciano incluirá en la planificación de sus actuaciones en materia de familia e infancia, medidas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad y ejercicio conjunto de las cargas familiares y procurar la igualdad real de mujeres y hombres en la esfera de las tareas domésticas.

MODIFICACIONES LEGALES EN TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA: PROYECTO DE LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES 2006

La futura Ley tiene entre otros objetivos transponer al ordenamiento español las dos últimas Directivas europeas en materia de igualdad de trato (D. 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y D. 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro).

Entre los aspectos que inciden en la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad, resultan destacables dos de los principios rectores de la futura Ley: la transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y la educación para la igualdad de mujeres y hombres.

El Proyecto recoge en la Exposición de Motivos que "..... se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa".

Algunas de las medidas introducidas por el Proyecto de Ley son:

- ✓ **Flexibilidad de jornada**

  El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en todo caso, lo previsto en aquélla.

- ✓ **Lactancia y reducción de jornada**

Con relación a la lactancia se reconoce el incremento de su duración proporcionalmente en los casos de parto múltiple y el derecho a acumular el periodo de lactancia, por voluntad de la mujer, pudiéndolo ejercer tanto el padre como la madre.

Por otra parte prevé el derecho a una reducción de jornada de la persona que tenga a su cargo a un menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- ✓ **Vacaciones**

Se recoge el derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, por motivos del embarazo, el parto, la lactancia natural, o la adopción, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

- ✓ **Suspensión del contrato por maternidad**

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún tipo de trabajo, el padre podrá hacer uso de la suspensión por maternidad que corresponda.
En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato por maternidad tendrá una duración adicional de dos semanas. Es un derecho al que pueden acogerse el padre o la madre.

- ✓ **Permiso de paternidad**

Suspensión del contrato de trabajo durante 8 días ininterrumpidos ampliable en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Se trata de un permiso individual e intransferible, al margen del permiso compartido por maternidad. De este permiso podrán beneficiarse también los trabajadores autónomos.

- ✓ **Excedencia voluntaria**

Se rebaja el periodo mínimo de excedencia de dos años a cuatro meses.

- ✓ **Excedencia por cuidado de familiares**

  Se amplía a dos años la excedencia por cuidados de familiares

- ✓ **Planes de igualdad**

  En las empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad

En cuanto a las medidas que fomentan la asunción de responsabilidades por parte de los hombres se reconocen ciertos avances como el reconocimiento del permiso de paternidad de ocho días, si bien la duración prevista para dicho permiso está todavía muy lejos del permiso de paternidad de cuatro semanas demandadas por los principales sindicatos.

V. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Antes de recoger una muestra de algunos ejemplos de buenas prácticas con los que contamos en nuestra negociación colectiva, presentamos un breve resumen de cual es la situación a grandes rasgos del tratamiento de la conciliación en la regulación convencional.

Los convenios colectivos en España presentan notables avances en materia de conciliación en relación con la negociación colectiva de épocas anteriores, si bien persisten todavía algunos problemas al respecto.

En general se aprecia un incremento del tratamiento de algunas figuras relacionadas con la conciliación, lo que sin duda debe valorarse positivamente, aunque todavía no

puede considerarse que los convenios colectivos recojan una regulación suficiente, con un enfoque adecuado y eficaz.

Es notable el incremento de la regulación convencional de las reducciones de jornadas por razones familiares, de los permisos retribuidos y no retribuidos para la atención de responsabilidades familiares y del permiso y la reducción por lactancia.

Así mismo los convenios colectivos vigentes evidencian el importante esfuerzo que se ha realizado en los últimos años para adaptar el contenido de los mismos a las novedades introducidas por la legislación específica sobre conciliación (Ley 39/1999 y otras disposiciones posteriores), y para introducir, aunque de forma escasa, mejoras respecto de lo establecido por las normas legales, aunque aún no se ha logrado de forma generalizada que todos los convenios estén actualizados y que recojan mejoras respecto de las disposiciones legales.

Algunas de estas mejoras se dirigen a fomentar la corresponsabilidad de los varones, aunque estas medidas no son demasiado frecuentes. La mayoría de las mejoras, por lo general, se refieren a ampliaciones de la duración de permisos.

Como aspectos a mejorar en el tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en la negociación colectiva, cabrían destacar:

- ✓ La ausencia de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal y laboral. La conciliación no debe reducirse al ámbito familiar.

- ✓ La escasez de medidas dirigidas a los varones para fomentar la corresponsabilidad. Es necesario que la negociación colectiva insista en este aspecto.

- ✓ La escasa presencia en la regulación convencional sobre otros aspectos distintos de los permisos, para abordar el tratamiento de la conciliación. La conciliación no debe limitarse a la regulación de permisos. Son importantes también aspectos como el tipo de contratación, la organización del trabajo y de los tiempos de trabajo, las retribuciones, las ayudas económicas, las infraestructuras de atención de familiares dependientes, etc.

- ✓ Pero sobre todo es muy importante que la conciliación deje de tener un enfoque dirigido en exclusiva a las mujeres y que se desligue definitivamente de los aspectos relativos a la maternidad biológica de la mujer, (la protección durante el embarazo y la lactancia no deberíamos considerarlo como un tema de conciliación; es una protección jurídica diferenciadora respecto del hombre, que está justificada por razones de salud), la conciliación es otra cosa distinta y debe afectar por igual a hombres y mujeres. Todavía persiste con frecuencia la feminización de derechos relacionados con la asunción de responsabilidades familiares en los convenios colectivos, con el consiguiente efecto negativo y discriminatorio que tal hecho tiene para la vida personal y profesional de las mujeres.

- ✓ La regulación de la conciliación debe dirigirse fundamentalmente, mediante la ayuda de las medidas de acción positiva si es necesario, a la ruptura de roles sexistas en la familia y en el trabajo.

- ✓ La regulación de la conciliación debe poder aplicarse a todas y todos los trabajadores. En la actualidad, los beneficios de la conciliación no llegan en la práctica a todos los trabajadores.

Algunos ejemplos de buenas prácticas en la negociación colectiva

- ✓ **Uso del lenguaje no sexista que evita la reproducción de roles sexistas en la asunción de responsabilidades familiares.**

  La mayoría de los convenios utilizan redacciones en femenino para referirse a la asunción de responsabilidades familiares, mientras que por lo general el resto del contenido del convenio está redactado en masculino.

  Por ello consideramos una buena práctica la de aquellos convenios que utilizan el género neutro, o el género masculino y femenino al mismo tiempo, en toda su redacción sea cual fuere la materia a tratar, y especialmente en aquellas relacionadas con las responsabilidades familiares.

En el caso del permiso o reducción de jornada, es además especialmente importante este aspecto, porque la disposición legal que regula este derecho está redacto de forma que lo atribuye de entrada a la mujer trabajadora, aunque finaliza reconociendo que puede hacer uso del mismo también el padre trabajador.

Ej. Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona

Art. 22 g) "Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo,.....".

- ✓ **Fomento del disfrute por parte de los varones del permiso de maternidad compartido.**

Una forma de incentivar el uso del permiso de maternidad compartido por parte de los varones y con ello la corresponsabilidad, es premiar con tiempo de permiso retribuido adicional a los varones que disfruten de parte del permiso de maternidad compartido.

Ej. Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración del Principado de Asturias.

Art. 27 D. "El personal laboral masculino tiene derecho a una semana de permiso retribuido siempre que haya solicitado al menos 15 días de permiso de maternidad. Si el permiso solicitado fuera superior a un mes natural se otorgarán dos semanas".

- ✓ **Ampliación del permiso por hijo nacido, adopción o acogimiento**

Actualmente, los padres tienen derecho a un permiso de dos días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cuatro días en caso de que se precise desplazamiento.

En algunos convenios colectivos la duración de este permiso se amplía.

Ej. IV Acuerdo Marco de Repsol-YPF

"Se amplía la regulación de los convenios hasta llegar a los 10 días naturales de permiso, que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento. Para el personal de turno se garantizará al menos 5 días laborables de disfrute".

- ✓ **Flexibilización de jornada para varones por paternidad**

Se trata de una medida que puede favorecer la corresponsabilidad

Ej. Convenio Colectivo de la Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona

Art. 22 g) "... El padre durante el primer mes a contar desde el nacimiento de su hijo, tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo, si bien en cómputo semanal habrá de cumplir en todo caso la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio Colectivo.

- ✓ **Acuerdo de Medidas de conciliación de la vida personal y laboral**

Ej. Acuerdo de medidas de conciliación de la vida personal y laboral en Barclays Bank de mayo de 2006 (XX Convenio Colectivo de Banca 2005-2006)

VI. OTRAS PRÁCTICAS NACIONALES

EMPRESA

- ✓ **Políticas de luces apagadas y sobre prevención de la extensión de la jornada laboral**

En algunos casos estas políticas consisten en hacer un seguimiento de las personas que trabajan más de lo estipulado en su jornada laboral para analizar cual es la causa del problema que causa dicha extensión, cuando no es posible que literalmente se apaguen las luces y se termine la actividad laboral para todos los trabajadores a partir de una hora.

Ej. Dirección de Relaciones Laborales de FITMAN, S. A. (MRW)

"Debido a la actividad económica que desarrollan (transporte urgente) no es posible establecer una política de luces apagadas en sentido literal, ya que la actividad no cesa las 24 horas del día. Lo que sí se hace es hacer un seguimiento de las personas que extienden su jornada laboral para detectar la causa del problema; sobrecarga de trabajo o mala gestión del tiempo, y de este modo se buscan soluciones para evitar estas malas prácticas."

- ✓ **Cursos de gestión del tiempo y prevención del estrés**

En algunos casos, se ofrecen este tipo de cursos dentro de la formación continua que la empresa pone a disposición de los trabajadores de su plantilla dentro de la jornada laboral. Su objetivo es lograr una optimización del tiempo dentro y fuera de la jornada laboral, e intentar promover que no se trabajen horas extras.

Ej. Departamento de Recursos Humanos de Repsol YPF

"Dentro de la formación continua dentro de la empresa se desarrollan cursos de optimización del tiempo y gestión del estrés..."

- ✓ **Políticas de igualdad**

Ej. Departamento de Igualdad y diversidad del Grupo Barclays Bank

"... La persona responsable del área de Igualdad y Diversidad es quien se encarga de llevar el seguimiento del desarrollo de las medidas de conciliación y su impacto en la plantilla e impulsar o modificar medidas que faciliten esta cuestión. Entre éstas, destaca la difusión de los casos de permisos disfrutados por varones para cuidados de descendientes y personas dependientes entre el resto de la plantilla, para visibilizar esta posibilidad e impulsar que más varones se acojan a las mismas."

- ✓ **Comité de seguimiento de las medidas de conciliación**

Con el fin de asegurarse de que las medidas recogidas en los convenios y en los acuerdos internos de empresa se están aplicando y se pueda evaluar el impacto de las medidas de igualdad y conciliación, en algunas empresas se han creado comités de seguimiento.

Ej. Acuerdo para la Igualdad de mujeres y Hombres en BBVA

"El Observatorio de Igualdad, creado en julio de 2005, puede proponer la aplicación de acciones positivas una vez que se valore el impacto de las medidas de igualdad y conciliación en la plantilla de la empresa, y se reúne dos o tres veces al año. El Departamento de Relaciones Laborales facilita al Observatorio los datos desagregados por sexo y según categorías profesionales, de modo que las personas que forman parte de éste puedan evaluar el impacto de las medidas y la necesidad de implementar, ampliar o modificar alguna de ellas."

- ✓ **Acuerdo de Medidas de Conciliación de la Vida Personal y Laboral, aprobado en mayo de 2006. Grupo Barclays Bank España (XX Convenio Colectivo de Banca 2005-2006).**

  - Ampliación permiso por nacimiento de hijo hasta 5 días laborables consecutivos

- ✓ **Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral del Grupo Banco Sabadell, S.A. de 16 de diciembre de 2005 (anexo I)**

INSTITUCIONES PÚBLICAS

En el ámbito Nacional

- ✓ **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006)**

Actuación 7.1.1. Estudiar la posibilidad de ampliar el permiso de paternidad, para los hombres que disfruten de maternidad, durante, al menos cuatro semanas.

Actuación 7.1.2. Modificar la normativa laboral vigente, con el fin de incluir, como causa de nulidad del despido, el que se produzca durante el disfrute del permiso de paternidad, así como asegurar que no se modifiquen las condiciones de trabajo por este motivo.

Actuación 7.2.1. Realizar un estudio sobre el disfrute de los permisos parentales, que permita conocer y detectar las causas por las que los hombres no hacen uso de estos derechos.

Actuación 7.2.9. Realizar campañas de sensibilización, dirigidas a ala sociedad, sobre los beneficios de compatibilizar la vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.

- ✓ **Plan Nacional de Acción por el Empleo del Reino de España 2004**

Anexo VII 6.3 Establecer medidas efectivas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral: Contemplar medidas que contemplen y favorezcan el

reparto equilibrado de tareas familiares entre trabajadores y trabajadoras, incentivando a los primeros a que hagan uso de los permisos y excedencias. Establecer un permiso de paternidad específico.

En el ámbito de la Administración Pública

Plan concilia

El 7 de diciembre de 2005 se firmó el Acuerdo del denominado Plan Concilia que entró en vigor el 2 de enero de 2006.

Dicho Acuerdo fue firmado por el Ministro de Administraciones Públicas y representantes de los sindicatos UGT, CSI-CSIF y SAP.

El objetivo de este plan, es "mejorar las condiciones de trabajo de los empleados públicos, para incrementar la calidad de los servicios que se ofrecen a los ciudadanos".

Concilia introduce importantes novedades en cuanto a flexibilización del horario y a la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos de la Administración General del Estado, en línea con la normativa laboral más avanzada en los países de nuestro entorno.

Las medidas más destacadas del Plan son:

Horarios: Flexibilización. 18:00 horas como límite

Se mantiene el número de horas semanales pero se reduce la parte fija del horario, de 9:00 a 17:00 horas con una interrupción mínima para la comida para el horario de mañana y tarde. La parte flexible alcanza de esta manera un tercio del total, y la jornada laboral nunca podrá rebasar las 18:00 horas.

Padres

Concesión de diez días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción.

Madres

Sustitución, con carácter opcional, del permiso de lactancia de los hijos menores de 12 meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Acumulación de vacaciones

Derecho de los empleados públicos a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

Cuidado de hijos y personas dependientes

Ampliación de la reducción de jornada a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años. Actualmente la normativa afecta a los padres con menores de seis años.
Derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad y a quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Hasta ahora esta medida tenía carácter excepcional, previa aprobación del responsable de la unidad.

Concesión, con carácter excepcional, personal y temporal, y previa autorización del responsable de la unidad, de la modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los casos de familias monoparentales.

Derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

Ampliación a tres años del periodo máximo de excedencia al que tienen derecho los empleados públicos para el cuidado de un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad. Durante los dos primeros años se reserva el mismo puesto de trabajo tanto para la excedencia por cuidado de hijos como para el cuidado de familiares. A partir del tercero, se garantiza un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Partos prematuros

Derecho del empleado público a ausentarse dos horas diarias retribuidas en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan que permanecer hospitalizados después del parto. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Fecundación asistida

Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

Adopción

Derecho a un permiso de dos meses en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, manteniendo las retribuciones básicas del salario.

Así mismo se reconocen los permisos retribuidos en los casos de adopción o acogimiento a menores de 6 años.

Permisos por el tiempo indispensable

Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y los relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Discapacidad

Empleados públicos que tengan hijos con discapacidad. Tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial con los propios puestos de trabajo. Igualmente, tendrán derecho a ausentarse

del trabajo para asistir a reuniones de coordinación y apoyo.

Formación Continua

Los empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

Protección integral contra la violencia de género

La empleada pública víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en distinta unidad administrativa o en otra localidad.

Igualmente tendrá derecho a una excedencia, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras.

Todas estas medidas conforman Concilia, que es el desarrollo de uno de los puntos del acuerdo alcanzado con los sindicatos, dentro de la Declaración para el Diálogo social en las Administraciones Públicas, firmado, el 21 de septiembre de 2004.

En el ámbito de las comunidades autónomas

- ✓ **Planes de Igualdad**

Normalmente recogen entre sus objetivos dos líneas básicas de actuación en relación con la corresponsabilidad y el fomento de la asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres: sensibilización social e incentivos relacionados con el tiempo de trabajo.

Ej. (III Plan de Acción positiva para las mujeres de Aragón).

- Actividades de sensibilización dirigidas especialmente a hombres, para que se impliquen en la atención y educación de hijos y cuidado de personas dependientes.
- Actividades, cursos y jornadas para sensibilizar a la comunidad educativa sobre la necesidad de fomentar la corresponsabilidad familiar.
- Fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de familiares, incentivando que los permisos y licencias sean disfrutados por hombres.

- ✓ **Planes de empleo**

En alguno de estos planes se encuentran algunas propuestas de actuación en esta materia como:

Ej. Plan de empleo de Castilla y León

Subvención de 120.000 pts. por cada tres meses al trabajador que reduce jornada en un 50% por motivos familiares, con un máximo de 300.000

- ✓ **Planes de familia**

Ej. Plan de Familia del País Vasco

Subvención anual de 400.000 pts. a la trabajadora y 500.000 pts. al trabajador que opte por acogerse a la excedencia parental, con una duración máxima de tres años. Subvención de 300.000 pts. anuales a la trabajadora y 400.000 pts. anuales al trabajador que solicite reducción de

jornada por motivos familiares cuando ésta sea la mitad, y de 225.000 pts. anuales a la trabajadora y de 300.000 pts. anuales al trabajador cuando la reducción sea de un tercio.

- ✓ **Orden 10/09/02 de 13 de septiembre de la Junta de Comunidades de Castilla –La Mancha**

Establece una subvención de 900 € a varones que pidan al menos un mes de excedencia para el cuidado de descendientes y que hayan disfrutado de tres semanas de baja por paternidad en Castilla La Mancha.

Para la concesión de esta subvención se exige que la madre del menor resida habitualmente en Castilla-La Mancha y que la madre y el padre trabajen por cuenta ajena, y que en el caso de la madre, que la empresa esté radicada en Castilla- La Mancha.

- ✓ **Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla-León por el que se acuerda la Estrategia Regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral**

Subvenciona a los trabajadores residentes en Castilla León que disfruten de la totalidad del permiso de maternidad cedido por la madre (10 semanas) con 750 €. Los periodos de disfrute inferior al máximo permitido se subvencionan proporcionalmente en función de su duración.

- ✓ **Subvención del Gobierno Balear a mujeres y hombres que reduzcan su jornada para el cuidado de descendientes en el 2003 y 2004**

Se establecen distintas subvenciones para hombres y para mujeres con el fin de fomentar que sean los hombres los que se acojan a la reducción.

Por ej. En el supuesto de mujeres la subvención era de 150 € mensuales hasta un máximo de 1800 € por causa que origine la reducción, mientras que si se trata de hombres esas cifras aumentaban a 180 € y a 2.160€ respectivamente.

- ✓ **Subvenciones del Gobierno Vasco para hombres y mujeres que se acojan a una excedencia o reducción de jornada para cuidado de descendientes**

  Subvención de 3000€ anuales a los varones contratados que se acojan a una excedencia para cuidar a descendientes, ... Existen subvenciones también para las mujeres por los mismos motivos, pero son de menor cuantía .....

VIII. CONCLUSIONES

Hablar de conciliación significa reconocer la existencia de un conflicto. En este caso, de un conflicto que haga posible compatibilizar la vida laboral y profesional con la vida familiar y con la vida personal en un plano de igualdad. La Real Academia Española define conciliación como la acción y efecto de conciliar y desde el punto de vista del derecho significa la posibilidad de llegar a un acuerdo para resolver el conflicto.

1. A pesar de la evolución experimentada en nuestras normas jurídicas y en el contenido de nuestros convenios colectivos, los trabajos domésticos y las responsabilidades familiares siguen siendo atribuidos socialmente a las mujeres y son asumidos en su mayor parte por el colectivo femenino. Esto implica que aunque el problema de la conciliación no sea "un problema de mujeres", sino de toda la sociedad en su conjunto y de todos y cada uno de los individuos que la componen, son las mujeres quienes sufren los efectos negativos y discriminatorios de la ausencia de conciliación, mientras que para los hombres sencillamente las responsabilidades al margen del trabajo no existen.

2. En un intento de resolver este conflicto, las mujeres se han visto forzadas a buscar soluciones individuales que no han podido solventar

los efectos discriminatorios e injustos que ello conlleva. Es muy revelador el hecho de que la descarga parcial de responsabilidades domésticas de las generaciones más jóvenes haya sido posible en buena medida gracias al apoyo y la ayuda de otras mujeres de la estructura familiar. El papel de las abuelas en la familia y de las mujeres inmigrantes que se concentran en los trabajos domésticos y en la asistencia personal, son un claro ejemplo de ello. Aún a pesar de ello, los efectos discriminatorios en el ámbito laboral, familiar y personal son evidentes, al igual que lo son para las mujeres que ayudan a resolver el conflicto de forma gratuita o mal remunerada y de forma precaria.

3. Nuestro ordenamiento jurídico y la negociación colectiva, en buena parte siguiendo los pasos del primero, han dado una respuesta muy limitada al problema de la conciliación, adoptando medidas que en su mayoría contemplan únicamente algunos aspectos del tiempo de trabajo. La mayoría de las medidas articuladas hasta el momento se dirigen a establecer excepciones en la regulación de las jornadas, de los descansos y de los permisos. No se contemplan otros aspectos como pueden ser los relacionados con otros elementos de la organización del trabajo, con el mantenimiento económico de la unidad familiar que influye decisivamente sobre los tiempos de trabajo, con la influencia que tiene en esta materia la precariedad en el empleo, ni con la necesidad de romper la asignación de roles sexistas en la familia, en la empresa y en la sociedad.

Para lograr el efecto de conciliar es necesario tener en cuenta todos los aspectos que puedan incidir en la misma, dar una repuesta de carácter social, con políticas públicas encaminadas a realizar una buena y eficaz planificación del sistema de protección social, de natalidad, de atención a las personas dependientes, de carácter educativo, fiscal, de fomento de la asunción de responsabilidades familiares y domésticas por parte de los hombres, etc.

4. Nuestro ordenamiento jurídico vigente sigue reproduciendo la atribución de roles en función del sexo y manteniendo la división sexista de la actividad doméstica y la actividad profesional.

   La propia Ley de Conciliación de 1.999 es un ejemplo de ello; su contenido se dirige en su mayor parte a las mujeres trabajadoras: resulta especialmente reveladora la regulación del permiso de maternidad.

   El permiso de maternidad es un derecho cuya titularidad pertenece sólo a la mujer trabajadora y que puede ceder en parte al padre si quiere, pero no existe un permiso de paternidad: Debemos recordar que a excepción de las seis primeras semanas tras el parto, establecidas para la recuperación de la salud de la madre, el resto hasta dieciséis semanas son para el cuidado del hijo. Si la división de roles no se mantuviera, la legislación debería haber establecido un permiso para el cuidado del hijo de igual duración para la madre y para el padre. Así mismo, el permiso de maternidad corresponderá a la madre en cualquier caso, sea el padre trabajador o no, mientras que la madre no podrá ceder parte del permiso al padre si éste no trabaja (es decir que nuestra legislación entiende que en todos los casos, ha de ser la madre la que se encargue de cuidar del hijo en los primeros meses).

   El contenido de nuestros convenios colectivos pese a no estar muy alejado de lo regulado legalmente, recoge no obstante algunos ejemplos de medidas más avanzadas que las legislativas.

5. Las medidas adoptadas hasta ahora por nuestro ordenamiento jurídico y por la mayoría de nuestros convenios colectivos no contemplan la realidad de las relaciones laborales de nuestro mercado de trabajo. Están diseñadas pensando en trabajadores y trabajadoras que cuentan con una relación estable y suficiente de trabajo (con contrato indefinido, a tiempo completo y con una retribución suficiente).

6. La regulación legal de la conciliación de la vida laboral y familiar está pensada para el modelo de vida familiar tradicional y no contempla la nueva realidad de la unidad de convivencia familiar; parejas de hecho, familias monoparentales, parejas homosexuales, etc. En este aspecto, los convenios colectivos han sido más sensibles que la norma jurídica en vigor, y recogen, aunque no de forma generalizada, cláusulas en las que se empiezan a reflejar algunos de los nuevos modelos de familia.

7. Hablar de conciliación de la vida laboral, familiar y personal conlleva necesariamente hablar de flexibilidad "para los trabajadores" que permita a éstos combinar y armonizar las distintas esferas de su vida. Flexibilidad en los tiempos de trabajo para el desempeño de la prestación laboral, flexibilidad en los espacios, facilitando la posibilidad del teletrabajo en aquellas actividades en las que sea posible y flexibilidad en la remuneración, estableciendo un equilibrio adecuado entre tiempo de trabajo y salario y utilizando las mejoras o beneficios sociales para los fines que cada trabajador entienda oportunos dentro del sostenimiento de la unidad familiar, salud, educación, vivienda, etc.

8. Es necesaria la aplicación de medidas de acción positiva para lograr la igualdad real y el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares. Dichas medidas pueden estar dirigidas a evitar o prevenir situaciones futuras, a corregir y eliminar la discriminación y/o a compensar a quienes han venido sufriendo una situación de discriminación para eliminar los efectos que ha causado.

9. Las medidas previstas, tanto por la legislación como por la mayoría de los convenios colectivos, para resolver los problemas de conciliación se centran básicamente en la conciliación de la vida familiar y profesional, olvidando la conciliación con la vida personal, más allá de las responsabilidades familiares.

10. Es necesario tener en cuenta que aún siendo el ordenamiento jurídico un instrumento fundamental en el reconocimiento de los derechos de igualdad y la defensa de los mismos, existen otras vías tan eficaces

como necesarias, para construir una sociedad más justa y más igualitaria. En materia de no-discriminación entre hombres y mujeres y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal juegan un papel importantísimo la educación y los medios de comunicación. No debemos olvidar que todavía en nuestra actualidad los medios de comunicación siguen reproduciendo y perpetuando la atribución de roles sexistas discriminatorios

ANEXO I

En Barcelona, a 16 de diciembre de 2005

REUNIDOS

De una parte:

En representación del GRUPO BANCO DE SABADELL, S. A., -

- Juan Cruz Alcalde Merino
- Enric Badia Ejarque
- José Antonio Soler León

Y de otra:

En representación de Comfia CC.OO

- M. Jesús Paredes Gil
- Maria García García
- Natalia Bahi Carner

En representación de FES - U.G.T.

- Juan Sanchéz Fernández
- Maria Luisa Torronteras Pérez
- Juan Antonio López Carpio

En representación de FESIBAC - C.G.T.

- Francisco Javier Izquierdo Jiménez
- Antonio Martínez Montañés
- Isabel Padilla Méndez

En representación de CSA

- Jordi Castell Ferro

En representación de C. C. y P.

- Ildefonso Hernández Chávez
- Juan Luis Nuño Cabeza
- Maria Antonia Soley Ginestos

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para llevar a cabo el siguiente:

1

ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL CON LA LABORAL

OBJETIVOS

1. Procurar una mejor adaptación entre las personas y la empresa; es decir, entre el desarrollo integral de las personas que componen la empresa y los objetivos de ésta. Ayudando a los empleados a conseguir un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales con las familiares y la vida personal. Aumentando la flexibilidad organizativa de la empresa.

2. Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales y los hábitos y costumbres.

3. Proteger la maternidad, el cuidado de los hijos y las personas dependientes, favoreciendo la plena y normal integración de la mujer y del hombre en la empresa.

4. Implantar estrategias de acción positiva y de prácticas no discriminatorias, en la gestión de recursos humanos.

ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia hasta 31 de diciembre de 2007, prorrogándose por periodos anuales de forma automática, salvo previa denuncia expresa por parte del Banco o por la mayoría de la representación sindical firmante.

El conjunto de estas condiciones que, globalmente, suponen una mejora de los mínimos establecidos, quedará compensado y absorbido por cualquier mejora que por vía legal o convencional pudiera establecerse. Asimismo lo no regulado en este Pacto, se regirá por las normas legales y convencionales vigentes en cada momento.

MEDIDAS

FLEXIBILIDAD HORARIA

Con la finalidad de ayudar en lo posible a la plantilla en la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, salvadas las necesidades del servicio, la empresa establecerá medidas de flexibilidad horaria, para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo hijos menores de 7 años, o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años. 2

Se tendrán en cuenta las necesidades especiales del personal que tiene hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial a las que se les tiene que garantizar, como mínimo, una flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo o la hija reciba atención, con el horario laboral, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

PERMISOS ESPECIALES NO RETRIBUIDOS

Como ampliación al art. 27.6 y 7 del CCB y art. 7.b del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio del 19 de marzo de 2001 del Grupo Banco Sabadell, se establece que el personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa tendrá derecho a disfrutar de permisos especiales no retribuidos de entre 1 semana y 6 meses, con reingreso automático en la misma plaza a la finalización del permiso, siempre que se soliciten con 1 mes de antelación en los siguientes casos:

1. Para estudios. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada 2 años.
2. Por adopción internacional o por sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
3. Por accidente y/o enfermedad grave que requieran hospitalización o acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Por asuntos personales. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada 2 años.

Durante estos períodos se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos existentes que tenga reconocidas en el momento de coger dicho permiso.

En los permisos de los casos 2 y 3 no será necesario el periodo previo de carencia de 2 años de antigüedad y se podrán pedir con solo una semana de antelación.

REDUCCIÓN DE JORNADA NO RETRIBUIDA

La reducción de jornada por razón de guarda legal de menores de 7 años, discapacitados físicos o psíquicos, o para cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos, previsto en el artículo 27.4 del CCB, podrá ser inferior a 1/4 de la jornada, previo acuerdo con el Banco y siempre que suponga una reducción mínima diaria de la jornada de una hora.

La reducción de jornada podrá concentrarse en la libranza de sábados, si así los solicita la persona afectada.

Los préstamos solicitados con anterioridad a la reducción de jornada, al amparo del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada. Los prestamos solicitados durante la reducción de jornada – a excepción de los de adquisición de vivienda – estarán referenciados al nuevo salario bruto anual.

REDUCCIÓN DE JORNADA RETRIBUÍDA

Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo menor de 7 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requieran hospitalización, se podrá solicitar una reducción de jornada de una hora con carácter retribuido, por el plazo máximo de dos meses.

Como ampliación a los arts. 37.4.bis y 48.4 del ET, se establece que en los casos en que los hijos deban ser hospitalizados antes de la finalización del permiso de maternidad (16 semanas), el padre o la madre tendrán derecho, después de haberse reintegrado a su puesto de trabajo y mientras dure la hospitalización del bebé, a ausentarse del lugar de trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Idéntico derecho se tendrá en los supuestos de adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.

HORA DE LACTANCIA

Como mejora a lo establecido en el art. 27.3 del CCB, las/los trabajadoras/es, que por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo, podrán o bien dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otro al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo al principio o al final de la jornada.

A elección de la empleada se podrán acumular a continuación del permiso por maternidad, las horas previstas por lactancia, de tal manera que podrá ejercer su derecho diario o bien acumularlo en tres semanas.

En el caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hijo, y en el supuesto de que se acoja al permiso acumulado previsto en el párrafo anterior, este será de cuatro semanas.

Se amplía este permiso de lactancia establecido a los adoptantes de menores de 9 meses.

EXCEDENCIAS

Se amplía hasta tres años la excedencia establecida en el art. 32.5 del CCB, establecida para el cuidado de familiares hasta segundo grado. Como ampliación del art. 6c del Acuerdo de Beneficios Extra-Convenio del 19 de marzo de 2001 del Grupo Banco Sabadell y mejora del art. 32.5 del CCB, se establece que durante el tiempo que dure la excedencia para atender el cuidado de cada hijo/a, o del cuidado de un familiar, se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos vigentes, que se tuvieran reconocidas en el momento de coger la excedencia, si el excedente no volviera a reingresar los prestamos se le pasaran a condiciones de cliente.

Durante la excedencia por cuidado de hijos se tendrá derecho a percibir el economato y la ayuda escolar de hijos que le será abonados a su reingreso. En la excedencia de cuidado de familiares el empleado/a tendrá derecho a percibir el economato que le será abonado a su reingreso

Así mismo, computarán a efectos de antigüedad.

VACACIONES

La situación de descanso por maternidad interrumpe el periodo de vacaciones y se disfrutan las que queden una vez concluida la mencionada situación, hasta el 31 de marzo del año siguiente cuando el parto se haya producido durante el segundo semestre del año.

PERMISO DE MATERNIDAD

Como ampliación del artículo 48.4 del ET y del 27.2 del CCB, los períodos a los que se refiere dicho apartado, a petición del trabajador /a, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Como ampliación del artículo 31 del CCB, contribuyendo a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los períodos de embarazo, de lactancia de un hijo menor de nueve meses y/o de adopción, el/ la trabajador/a no podrá ser trasladado/a, desplazado/a en comisión de servicio, ni cambiado/a de puesto de trabajo, que implique un alejamiento de su domicilio.

Siempre que sea posible y a petición de la trabajadora embarazada, la empresa le facilitará el traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de los horarios para procurar unos desplazamientos seguros y no estresantes.

TRASLADOS

El Banco, siempre que sea posible, llevará a cabo una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de los/as empleados/as, especialmente en los casos del personal que tenga hijos/as menores de 7 años y/o tengan a su cargo personas que por razón de edad, discapacidad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos y que no desempeñen actividad retribuida.

Los empleados que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán participar en convocatorias de traslados como si estuvieran en activo.

COBERTURA DE BAJAS

Se cubrirán las bajas por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y lactancia, mediante contrato de interinidad, siempre que las necesidades del servicio no pueden ser atendidas de otro modo.

FORMACIÓN

Se potenciará el uso de la videoconferencia y las nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

El Banco facilitará a los empleados con el contrato suspendido por excedencia por razones familiares, el acceso a la formación “on-line” que les permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para una correcta reincorporación a su lugar de trabajo.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo contemplado en los artículos 32.5 y 47 del CCB, el Banco se compromete a incorporar en los Planes de Formación, acciones que sensibilicen a los empleados sobre la igualdad de oportunidades, no-discriminación, la gestión de la diversidad y sobre el contenido del presente documento.

COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Como ampliación de lo establecido en el articulo 46 del CCB, se crea la Comisión de Igualdad de oportunidades que estará constituida a partes iguales por un miembro de cada Sección Sindical estatal firmante de este acuerdo, que tenga un 4% de la representación unitaria del total del Banco y la Dirección de la Empresa con igual numero de miembros, garantizando siempre la presencia de ambos sexos.

Las funciones de esta Comisión:

1. Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que establezcan para fomentar la igualdad, proponiendo las actividades formativas necesarias para ello.
2. Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente Acuerdo.
6 3. Promover el principio de igualdad y no-discriminación, y el

seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad.

4. Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de acoso sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada cuatrimestre.

La Empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de la plantilla, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

La igualdad de oportunidades en razón de genero estará presente en las políticas de Recursos Humanos del Banco, de manera especial en lo referente a su carrera profesional. Por tanto ninguno de los pactos del presente Acuerdo y concretamente los que suponen reducción del tiempo de trabajo, redundará en un tratamiento negativo a sus beneficiarios.

ACOSO SEXUAL

La Empresa y los Representantes Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual que pudiese ser considerado como Acoso Sexual. En consecuencia con esta declaración, la Comisión definida en el apartado anterior, trabajará para prevenir, detectar, corregir y proponer medidas correctoras para erradicar este tipo de conductas.

VIOLENCIA DE GENERO

Como ampliación de los derechos legales de las personas víctimas de la violencia de género, Ley orgánica 1/2004(LOMPIVG), éstas podrán acceder a permisos especiales retribuidos, permitiéndole la flexibilidad indispensable, previa solicitud justificada ante Recursos Humanos.

Siempre, en cualquier caso, podrán acceder al permiso especial no retribuido por asuntos personales, sin periodo de carencia.

También se les flexibilizarán los criterios de concesión de préstamos o anticipos, para atender situaciones de necesidad.