

Informe para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad

MARTA FERNÁNDEZ PRIETO.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.

FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL.

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.



1. INTRODUCCIÓN

El Pleno del Congreso de los Diputados acordó en su sesión de 13 de septiembre de 2012 la creación, en la Comisión de Igualdad, de una Subcomisión para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad¹. Los objetivos de la subcomisión pueden reconducirse a cinco: analizar las medidas de conciliación y flexibilización horaria existentes y su utilización práctica o efectividad; presentar propuestas de racionalización de los horarios en todos los ámbitos a fin de favorecer la conciliación, mejorar la productividad y lograr una mayor convergencia con Europa; formular propuestas que permitan avanzar hacia la corresponsabilidad a través de

una distribución más igualitaria de los roles tradicionales; estudiar la aplicación de la LOIEMH en relación con las medidas de conciliación vinculadas a la negociación colectiva, derechos laborales, jornada de trabajo y planes de igualdad de las empresas; y emitir un informe a fin de mejorar las políticas de conciliación, corresponsabilidad y racionalización de horarios², informe del que debía darse traslado al Gobierno, tras su aprobación por la Comisión de Igualdad³ y el Pleno del Congreso⁴.

La subcomisión celebró un total de treinta y una sesiones con el objeto, en la mayoría de ellas, de celebrar la comparecencia de los expertos propuestos por los distintos grupos parlamentarios para elaborar el informe e intentar situar de nuevo, en cuanto se den los primeros síntomas de recuperación económica, la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en el centro de la agenda política y de la negociación colectiva, relegados a un segundo plano por la crisis económica.

En síntesis, el informe propone al Gobierno regresar al huso horario de Greenwich y elaborar una nueva Ley de conciliación y corresponsabilidad que facilite la reorganización del tiempo de trabajo para dejar a las personas trabajadoras tiempo libre y favorecer su conciliación personal familiar y laboral, y avance hacia unos permisos parentales iguales e intransferibles. La subcomisión demanda mejorar las políticas dirigidas a favorecer la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización de horarios y corregir las múltiples disfunciones puestas de manifiesto en las comparecencias de los expertos. El informe gira, pues, sobre dos ejes primordiales interconectados entre sí en aras a lograr emplear más racionalmente el tiempo de trabajo y una mayor efectividad de la conciliación y corresponsabilidad.

El primer eje, que coincide con el primer capítulo de este comentario, se centra en una reformulación de

los permisos parentales y de conciliación para avanzar hacia permisos iguales e intransferibles que incentiven la participación de los hombres en las tareas de cuidado y favorezcan un modelo de familia corresponsable, exento de prejuicios y estereotipos de género, en el que hombres y mujeres sean titulares de los mismos derechos y responsables de similares deberes, tanto en el ámbito laboral como en las responsabilidades familiares⁵. El informe considera oportuno revisar el tratamiento normativo de los permisos de maternidad, paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia, implementar un nuevo permiso de corta duración para indisposiciones temporales infantiles, y poner en tela de juicio ciertas disfunciones de la regulación vigente, como el parentesco de afinidad como sistema de generación de derechos de conciliación o la carencia de remuneración de licencias parentales, con el correspondiente riesgo de empobrecimiento para las familias.

El segundo eje, que se desarrolla en el segundo capítulo, se refiere al avance en políticas públicas sobre racionalización de horarios, ofreciendo alternativas a la prestación presencial de trabajo a tiempo completo a través de una mayor flexibilización de la organización temporal y/o espacial del trabajo y del trabajo a tiempo parcial, y buscando una mayor convergencia con Europa e incluso mejores resultados en productividad y competitividad. En definitiva, jornadas compactas o continuas, con horarios de salida tope razonables y con menos pausas y más breves para comer—entrar a las siete u ocho de la mañana y salir entre las cuatro y las seis de la tarde, con media hora para comer—. Esta racionalización, a juicio de muchos de los expertos, no sólo deja al trabajador más tiempo libre para la formación, el ocio o la familia, sino que también mejora la productividad, reduce el absentismo, el estrés y hasta el fracaso es-

1

Véase acuerdo de la Comisión sometiendo su aprobación al Pleno –BOCG. Congreso de los Diputados, núm. D-115, de 22 de junio de 2012, pág. 3–; aprobación por el Pleno –Diarios de Sesiones: DS. Congreso de los Diputados, núm. 57, de 13 de septiembre de 2012, pág. 74, y BOCG. Congreso de los Diputados, núm. D-147, de 20 de septiembre de 2012, pág. 3–.

2

Informe publicado en el BOCG, núm. D-330, de 26 de septiembre de 2013, pág. 1 ss.

3

Aprobado por unanimidad el 26 de septiembre de 2013 –Diarios de Sesiones: DS. Congreso de los Diputados, núm. 413, de 26 de septiembre de 2013, pág. 2–. Véase el acuerdo y los votos particulares presentados, así como el escrito de mantenimiento de los votos para su defensa ante el pleno en el BOCG, núm. D-339, de 10 de octubre de 2013, pág. 1 ss.

4

El informe y los votos particulares entraron al pleno para su aprobación el 26 de septiembre, sin que la aprobación se haya producido aún.

5

Sobre estos temas, más ampliamente, AA.VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, AA.VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PRIETO, M.), *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Bomarzo, Albacete, 2012 y AA.VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PRIETO, M.), *Reconciliation, Corresponsability and Employment: International Experiences*, Aranzadi, Cizur Menor, 2012.



colar. Con todo, esas transformaciones en la organización del trabajo no siempre resultarán tarea fácil, pues su implementación requiere cambios sustanciales en los usos y costumbres de actos esenciales de la vida diaria –cambios en las horas de sueño o en las de las comidas y cambios en la propia ingesta de alimentos, con comidas mucho más ligeras– y también cambios importantes respecto al ocio –horarios televisivos, de espectáculos...–.

Aunque se presta especial atención a medidas de conciliación que afectan al ámbito laboral, jornada de trabajo, negociación colectiva, planes de igualdad y responsabilidad social corporativa, para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, también se hace un llamamiento a la necesidad de introducir la dimensión de la igualdad en todos los aspectos de la vida pública y política y de implantar políticas públicas complementarias transversales que coadyuven a hacer realidad la conciliación y la corresponsabilidad: servicios públicos de cuidado de calidad, incentivos fiscales y medidas sociales de apoyo a familias y empresas familiar y socialmente responsables, incorporación de horarios más racionales en todos los ámbitos y políticas educativas y de comunicación que sensibilicen a la población en temas de conciliación y corresponsabilidad. A estas políticas públicas complementarias se dedica el capítulo tercero.

Como conclusión final, el informe plantea que se elabore una nueva Ley de Conciliación y Corresponsabilidad que profundice en todas estas propuestas e incorpore estas recomendaciones. Reclama, además, al Gobierno que ponga en marcha los estudios socioeconómicos necesarios para conocer la incidencia económica global de un posible cambio de huso horario y de una racionalización de los horarios laborales y para configurar los permisos parentales como permisos igualitarios e intransferibles.

2. REFORMULACIÓN DE LOS DERECHOS PARENTALES, DE CONCILIACIÓN Y DE CUIDADO

La incorporación masiva de las mujeres al trabajo productivo y remunerado, que en España tiene lugar fundamentalmente a partir de las dos últimas décadas del siglo XX, ha tenido una incidencia innegable en la vida de las familias, ante la necesidad de suplir el rol tradicional de la mujer, dedicada hasta entonces casi en exclusiva a la atención y cuidado del hogar y de la familia, tareas de ámbito familiar, en tanto los varones dedicaban la mayor parte de su tiempo al desarrollo de una carrera profesional o laboral. Las primeras políticas de conciliación, llamadas “de primera generación”, fueron configuradas para convertir la conciliación, fundamentalmente, en un problema de las mujeres, no en un problema público o político, ni siquiera en un problema de las familias. Contribuyeron a perpetuar el rol tradicional de la mujer como cuidadora en exclusiva del hogar, al permitirle compatibilizar sus responsabilidades familiares con su actividad laboral, pero sin implicar ni corresponsabilizar a los varones en las tareas domésticas. Éstos continuaron apegados al trabajo productivo y centrados en su promoción profesional como principales sustentadores económicos de la familia. Esas primeras políticas de conciliación supusieron un perjuicio a las carreras profesionales de las mujeres, en comparación con las de los varones, provocando frecuentes discriminaciones laborales por razón de género, en especial discriminación salarial, falta de promoción profesional y realización de dobles jornadas por las mujeres trabajadoras, la laboral y la del hogar familiar. Efecto colateral de primera magnitud de esas políticas fue, sin duda, el descenso drástico de la natalidad por la gran dificultad para conciliar.

La segunda fase de políticas de conciliación pone, en cambio, ya el énfasis en la corresponsabilidad y en la igualdad para mejorar la tasa de par-

ticipación de las mujeres en el mercado de trabajo. Estas políticas pretenden una distribución igualitaria de los roles de la vida, no sólo en el ámbito laboral, para el desempeño de una actividad laboral, sino también en el ámbito personal y familiar –ocio, descanso, formación, deporte, familia–, para lo que la persona trabajadora necesita disponer de tiempo. Su objetivo es constituir familias en las que los dos miembros de la pareja tienen un trabajo remunerado con parecida dedicación y que ambos se repartan las tareas del hogar y el cuidado de los hijos/as, si los hay.

El Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, incorporado como anexo a la Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010, concede un permiso parental individual a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales. Ese permiso, distinto del de maternidad, puede configurarse como permiso a tiempo completo o parcial, que pueda utilizarse de manera fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo..., tiene una duración mínima de cuatro meses y debe, en principio, concederse con carácter intransferible, para promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres y fomentar su uso igualitario. En todo caso, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Trata de alguna manera de hacer efectiva la corresponsabilidad a través de la individualización y la no transferibilidad de uno a otro progenitor de los derechos de conciliación, favoreciendo de esta manera la participación masculina⁶.

6

CABEZA PEREIRO, J., *¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?*, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2010 –base de datos westlaw BIB 2010\1242–.



No favorecen, ciertamente, la corresponsabilidad en España factores de índole estructural, como la elevada tasa de desempleo de los jóvenes, ni el propio sistema mediterráneo de familia, anclado en patrones de progenitores sumamente protectores y adolescentes no fácilmente predisuestos a una emancipación precoz. Ello sin duda contribuye a perpetuar el tradicional reparto de roles al retrasar la vida autónoma de los jóvenes y su asunción de tareas y responsabilidades. La emancipación precoz que caracteriza otras sociedades europeas e impone la asunción de responsabilidades de los jóvenes, facilita la constitución de familias más igualitarias y con un reparto y asunción de responsabilidades más equilibrado. Y tampoco ayudan los hábitos en la distribución del tiempo propio, en hombres y mujeres, que aunque ciertamente han cambiado, siguen evidenciando una diferencia no sólo cuantitativa sino también cualitativa importante en la organización del tiempo. En tanto los hombres distribuyen su tiempo de una manera más lineal, alternando trabajo y tiempo libre, las mujeres suelen practicar una distribución en estrella, superponiendo tiempos de trabajo productivo, doméstico y ocio.

Las dificultades de conciliación y corresponsabilidad se manifiestan aún hoy en el empleo de las mujeres, con una tasa de actividad alrededor de trece puntos porcentuales por debajo de la tasa de actividad masculina, una brecha salarial de aproximadamente un 14%, y una representación de mujeres en cargos directivos que no llega al 25% –al 13% en las empresas del IBEX–, y ello pese a que son mujeres más del 60% de los titulados universitarios españoles y el 51% de la población con estudios universitarios de postgrado.

7

La Disposición final novena del proyecto de ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2015 retrasa de nuevo la entrada en vigor de la Ley 9/2009 un año más, hasta el 1 de enero de 2016.

Las comparecencias de los expertos en la subcomisión revelaron importantes disfunciones o carencias de la legislación española vigente en materia de conciliación y corresponsabilidad, que se pueden sistematizar distinguiendo las propuestas referidas a permisos de maternidad y paternidad, de las que afectan a otros permisos de conciliación y cuidado.

2.1

Propuestas en relación con los permisos de maternidad, paternidad y lactancia

El permiso de maternidad por parto, regulado en el art. 48.4 ET, se configura como un derecho, titularidad de la madre trabajadora, a un descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas. La madre debe disfrutar obligatoriamente de las seis semanas siguientes al parto, por razones de seguridad y salud laboral, y puede disfrutar y/o ceder al otro progenitor total o parcialmente las diez semanas restantes para el cuidado de la criatura. Ese permiso, concebido inicialmente para la recuperación del parto, se ha ido extendiendo progresivamente para cubrir tareas de cuidado, recayendo éstas, al ser un derecho de titularidad de la madre, de forma preponderante en ella. Con todo, el permiso responde actualmente a necesidades divergentes. Las seis semanas siguientes al parto se vinculan al hecho físico de la maternidad y a la recuperación de la salud de la mujer encinta que ha dado a luz. Las diez semanas restantes, en cambio, constituyen más bien un derecho parental cuya titularidad no debería atribuirse únicamente a la madre, aunque exista posibilidad de cesión expresa al padre, pues la falta de titularidad del permiso del otro progenitor contraviene la individualización de los permisos necesaria para hacer efectiva la corresponsabilidad de los progenitores. La titularidad es de la madre, incluso aunque no tenga cotizaciones suficientes para disfrutar la prestación contributiva, y sólo se prevén excepciones en caso de fallecimiento de la madre o de que ésta trabaje y no tenga derecho a sus-

pendar su actividad profesional con derecho a prestación con arreglo a las normas que regulen dicha actividad. Ni siquiera si la madre no trabaja, puede el padre utilizar ese permiso. El caso de la adopción y del acogimiento es distinto, porque en estos supuestos la titularidad es individual, aunque el permiso es transferible, pues, cuando ambos progenitores trabajan, el período de descanso, que debe ser ininterrumpido, se distribuye a opción de los interesados, que pueden disfrutarlo simultánea o sucesivamente.

Para que, en el caso de parto, el otro progenitor se implique en el cuidado de la criatura y no quede reducido a un mero espectador de su crianza, sería conveniente reformular el permiso como un permiso parental y establecer mecanismos de individualización de los derechos no sólo para la madre sino también para el padre. Se contribuiría con ello a garantizar la presencia de la mujer en el mundo laboral en pie de igualdad con los hombres. En una sociedad que apuesta por la corresponsabilidad deben concederse permisos individuales para cada progenitor con independencia de las decisiones que adopte el otro progenitor, permisos igualitarios en la duración del permiso, pagados e intransferibles.

Un primer paso que puede abrir el camino hacia un permiso parental igualitario es, sin duda, la ampliación a cuatro semanas del permiso de paternidad introducida por la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, pero cuya entrada en vigor ha sido sucesivamente pospuesta con carácter anual desde su aprobación⁷. Esa ampliación debería entrar en vigor tan pronto como las circunstancias económicas lo permitan. El vigente permiso de paternidad de trece días es más de ocho veces menor que el de maternidad. La utilización de este permiso contribuye a crear una especial vinculación emocional de los padres con sus hijos e hijas recién nacidos y faci-



lita su asunción de cargas y responsabilidades y la corresponsabilidad en sí misma, al contemplar la paternidad como una responsabilidad masculina. Por lo demás, contrasta el alto porcentaje de trabajadores que disfrutan de este permiso, intransferible y pagado con una prestación próxima al salario, con el ínfimo porcentaje de trabajadores que disfrutan de una parte del permiso de maternidad transferible por la madre o de excedencias –2% y 5%, respectivamente–. Esta situación se reproduce en los países de nuestro entorno que han implantado permisos intransferibles y retribuidos en favor del padre.

No recibe, en cambio, un apoyo unánime la ampliación del permiso de maternidad propuesta por el Parlamento Europeo, por el riesgo de comportar en la práctica un apartamiento más prolongado de la mujer de su puesto de trabajo. Al ser predominantemente en la práctica, las mujeres las que disfrutan no sólo del descanso de maternidad obligatorio, vinculado propiamente al hecho biológico de la maternidad, sino también del descanso asociado al cuidado del niño/a, el ejercicio del derecho produce consecuencias negativas en su carrera profesional, y, en definitiva, desigualdad y discriminación para las mujeres en el mercado de trabajo. Esa ampliación podría contribuir a consolidar la división sexual del trabajo y los roles de género.

Tampoco se consideran adecuadas las expresiones maternidad y paternidad, que responden a un modelo de familia biparental heterosexual, y que los expertos consideran deben sustituirse por “permisos parentales”, expresión neutra desde una perspectiva de género, que puede aplicarse a las parejas homosexuales y heterosexuales, cualquiera que sea su forma de convivencia y parentalidad, sin producirse la paradoja de madres que disfrutan de paternidad o padres que disfrutan de maternidad.

Con todo, las propuestas de los expertos en relación con los permisos parentales oscilan entre la amplia-

ción del permiso parental, a disfrutar por la pareja en los términos que consideren convenientes, en un mínimo de seis meses –ampliable hasta los doce meses, aunque con un disfrute común de dos o tres semanas– hasta una medida ciertamente más efectiva y aceptada, cual es el establecimiento de permisos parentales igualitarios e intransferibles. Esta medida fue presentada como proposición no de ley en el Congreso, instando al Gobierno a acometer una reforma integral de los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento, con tres objetivos fundamentales: asegurar el derecho de la infancia a recibir los cuidados por parte de cada uno/a de sus progenitores/as en pie de igualdad; garantizar en plano de igualdad los derechos de ambos progenitores a compatibilizar el empleo de calidad con el permiso, sin perder sus ingresos; y avanzar hacia la equiparación de los permisos entre ambos progenitores de forma que ambos cuenten con el mismo período personal e intransferible⁸. Cuando los permisos son transferibles, la experiencia demuestra que son las mujeres quienes los disfrutan prácticamente en su totalidad.

De forma más concreta, la proposición de ley de reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as, en casos de nacimiento, adopción o acogida⁹, defiende el derecho de cada progenitor a dos permisos con diferente duración: un “permiso parental inicial” de dos semanas obligatorias a disfrutar a partir del hecho causante –parto, adopción o acogimiento–, simultáneo para los dos progenitores, en caso de existir dos, ya que mientras la madre recupera su salud, se requiere la presencia del otro progenitor para el cuidado de la madre y la criatura junto con el resto de la prole, si la hubiera; y un “permiso parental para la crianza”, de dieciséis semanas, a disfrutar durante los dieciocho meses siguientes al nacimiento, acogimiento o adopción, de las que cuatro serían obligatorias y las doce restantes no

obligatorias pero intransferibles. El permiso de lactancia queda incluido en el permiso parental para crianza y el permiso por nacimiento de dos días queda incluido en el permiso parental inicial del otro progenitor/a. La propuesta incorpora en su disposición transitoria primera un calendario de implantación de la reforma gradual, durante un plazo máximo de siete años consecutivos desde la aprobación de la ley.

Con ello, se aseguraría el derecho de la infancia a recibir cuidados por los dos progenitores, se garantizarían en plano de igualdad los derechos de estos a compatibilizar el empleo de calidad con el permiso parental, sin perder sus ingresos y se avanzaría hacia una equiparación de permisos entre ambos progenitores, con un mismo período personal e intransferible, evitando la subrogación o cesión de derechos. Se eliminaría, además, para las empresas la carga que suponen los permisos retribuidos por nacimiento de hijo y de lactancia. Y se simplificaría la organización del trabajo, pues descendería el número de reducciones de jornada y excedencias solicitadas.

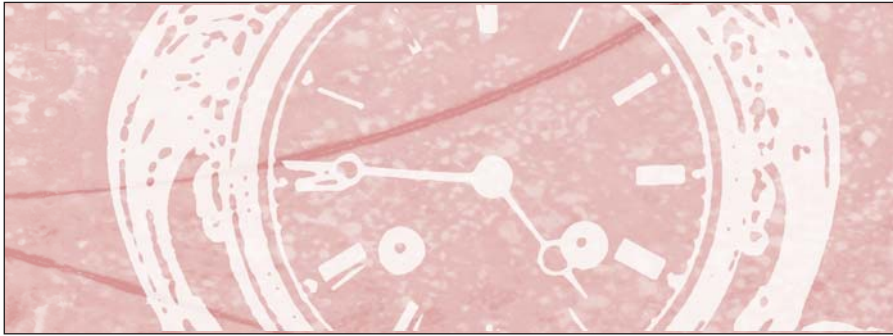
En particular, la subcomisión recomienda al Gobierno hacer efectiva, cuando la situación económica lo permita, la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas y realizar los estudios económicos oportunos para evaluar la posibilidad de implantar los permisos parentales igualitarios e intransferibles, que requerirían doblar la actual duración del permiso de maternidad de dieciséis a treinta y dos semanas y acumular a cada permiso dos semanas más para eliminar el permiso de lactancia.

8

Véase Proposición no de Ley sobre modernización del sistema de permisos por nacimiento, adopción y acogimiento –Diarios de Sesiones: DS. Congreso de los Diputados, núm. 186, de 10 de octubre de 2012, pág. 30, y BOCG. Congreso de los Diputados, núm. D-149, de 24 de septiembre de 2012, pág. 46–.

9

BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 81-1, de 06/07/2012.



El relación con el permiso de lactancia, hasta la reforma laboral del año 2012¹⁰, se configuró como un permiso de titularidad femenina de forma similar al permiso de maternidad, pese a haberse desvinculado completamente del hecho de la lactancia natural y concebirse jurisprudencialmente como un permiso de cuidado del niño o niña menor de nueve meses, acumulable incluso en determinados casos al permiso de maternidad. La reforma fue la respuesta a la STJUE de 30 de septiembre de 2010¹¹, que declaró contraria al Derecho de la Unión Europea la atribución de la titularidad a la madre trabajadora asalariada. La titularidad del permiso es, ahora, indistinta para ambos progenitores, pero sigue vul-

nerando la deseada individualización de los derechos, pues en caso de que ambos trabajen, sólo puede ser disfrutado por uno de ellos, que suele ser la madre.

2.2

Disfunciones o carencias concretas en relación con otros permisos de conciliación y cuidado

Hay cierta coincidencia entre los expertos y expertas consultadas, que alertan de los peligros que para la continuidad en el mercado laboral y para la promoción profesional de las mujeres tienen las licencias remuneradas de larga duración. Abogan, en cambio, por fórmulas de *keep in touch*, para evitar la desprofesionalización, con permisos cortos y además, con cuota masculina, y garantizando para quien hace uso de los mismos el blindaje laboral posterior. En cuanto a la remuneración, aunque las transferencias monetarias directas en España han sido escasas, entienden los expertos que han estado bien orientadas, pues se han dirigido acertadamente a madres trabajadoras que optaban por compatibilizar trabajo y cuidado –no, por tanto, a aquéllas que no trabajaban, lo que contribuiría a su apartamiento del mercado laboral–.

A diferencia de lo que acontece con los permisos de maternidad y paternidad, en la regulación vigente de la reducción de jornada y la excedencia por cuidado de hijos e hijas, sí se reconoce un derecho individual de los progenitores, aunque con la limitación de que si ambos trabajan para la misma empresa –situación ciertamente no muy frecuente– y generan el

derecho por un mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Ello puede generar cierto conflicto con la doctrina europea en la materia, sobre todo en el caso de reducción de jornada –pues el disfrute simultáneo de la excedencia es altamente improbable por razones económicas obvias–. Limita la posibilidad de disfrute conjunto y obligaría probablemente a uno de los progenitores –predominantemente a las mujeres, que son las que hacen mayor uso de estos permisos– a optar por una reducción de la jornada más amplia o incluso a una excedencia.

Por lo demás, y pese a que constituyen derechos individuales, al no ser ni la reducción de jornada ni la excedencia, a diferencia del descanso de paternidad, permisos vinculados a una remuneración o prestación económica, los varones no utilizan extensivamente esas posibilidades de conciliación, siendo en la práctica las mujeres las que prolongan la ausencia de su puesto de trabajo. En el caso de las excedencias, en particular, con una duración excesivamente larga –tres años– y una desvinculación a tiempo completo de la relación laboral, se incrementan las desigualdades de género, al implicar frecuentemente el apartamiento de las mujeres de sus trabajos durante amplios períodos de tiempo, con el riesgo de desprofesionalización que ello comporta e incluso el desincentivo que puede suponer al regreso al mercado laboral de la trabajadora. Además, en caso de hijo natural la duración máxima de la excedencia computa desde la fecha del nacimiento, limitando así de manera rígida la edad del beneficiario. Sería preferible una licencia parental corta, pero retribuida, financiada por la Seguridad Social, que facilitase el tránsito entre la finalización de los permisos paternal y parental, a partir de los cuatro meses, y el ingreso de las niñas y niños en centros de escolarización infantil. El informe pone como ejemplo una licencia pa-

10

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

11

Asunto C-104/09, Pedro Manuel Roca Álvarez contra Sesa Start España ETT, SA. La sentencia entiende que el derecho del padre no puede hacerse depender de que la madre sea una trabajadora asalariada ya que el reconocimiento de la titularidad a la trabajadora por cuenta ajena resulta contraria a la Directiva 76/207/CE (y a la Directiva 2006/54/CE, de 5 julio) al establecer una diferencia de trato por razón de sexo entre las madres que tienen la condición de trabajadoras por cuenta ajena y los padres que tienen la misma condición, sin que exista una justificación objetiva y razonable, si se tiene en cuenta que el disfrute de este permiso se encuentra desvinculado del hecho biológico del amamantamiento natural, y que su reconocimiento no va dirigido especialmente a asegurar la protección de la condición biológica de la madre después de su embarazo o la protección de las particulares relaciones entre madre e hijo, sino que se concede a los trabajadores y trabajadoras por su condición de progenitores del niño. El padre puede disfrutar de este permiso tanto si la madre es trabajadora por cuenta ajena como por cuenta propia.



rental de reducción de jornada, universal y con perspectiva de género, financiada desde la Seguridad Social, inspirada en modelos nórdicos.

Por lo demás, y en lo que atañe no ya al cuidado de hijos o hijas sino al de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, no se ha impuesto aún el parentesco por consanguinidad como sistema de generación de derechos de conciliación, limitando el parentesco por afinidad a supuestos excepcionales, como fallecimiento, incapacidad o ausencia del cónyuge. En la práctica, ello comporta una nueva disfunción, pues implica que predominantemente sean las mujeres quienes soliciten y disfruten de permisos incluso para cuidar a los parientes de sus cónyuges, centrándose los varones en el trabajo productivo, sin reducción o licencia alguna.

En el caso de la reducción de jornada de progenitores cuyos hijos menores de edad sufren cáncer o enfermedad grave, único supuesto asociado a una prestación de Seguridad Social, el informe pone especial atención en que, aunque se reconoce el derecho individual a los dos progenitores ante estas situaciones, en caso de que ambos dejen de trabajar, sólo se otorga a uno de ellos el derecho al subsidio de la Seguridad Social. Falta, pues, en este caso y respecto de la prestación, un derecho a su individualización.

Por su parte, el permiso para técnicas de preparación al parto se reconoce también en exclusiva a favor de la gestante, sin que se reconozca el derecho al otro progenitor.

Se echa, además, en falta un permiso individual e intransferible de corta duración, una bolsa de horas que podría ser en torno a veinticinco horas anuales –o días de libre disposición–, que podría utilizarse por los progenitores en caso de indisposiciones temporales infantiles o enfermedades banales, que conllevan un

período corto de reposo en casa. Sólo están cubiertas la hospitalización y enfermedades graves, que atienden otro tipo de necesidades. Ese permiso parece incluso obligado a la luz de la cláusula siete del Acuerdo marco (revisado) sobre el permiso parental, que establece la obligación de los Estados miembros o los interlocutores sociales de adoptar medidas conducentes a autorizar a las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador, previendo la posibilidad de limitar dicho derecho a una duración determinada por año o por caso.

En todo caso, en relación con la configuración de los permisos parentales, de conciliación y cuidado, debería prestarse especial atención a la protección que merecen las familias monoparentales.

Ponen de manifiesto también los expertos que las reformas acometidas en España en materia laboral y de Seguridad Social no parten de la consideración de los derechos de conciliación como derechos fundamentales, pese a que existen ya pronunciamientos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en este sentido. Las reformas acometidas en la pensión de jubilación van a penalizar en la cuantía de las pensiones a personas que no tengan carreras lineales de cotización –fundamentalmente mujeres que hayan entrado y salido del mercado laboral para dedicarse al cuidado de hijos o familiares dependientes–, provocando una mayor brecha pensional entre mujeres y hombres.

Por último, no debe perderse de vista la potencialidad de la negociación colectiva y los planes de igualdad como instrumentos básicos para la conciliación y la corresponsabilidad, a través en buena medida de la flexibilidad horaria, pero también de medidas que fomentan la corresponsabilidad impulsando el disfrute de permisos de paternidad, excedencia

temporales y demás permisos de conciliación por parte de los varones. Debe darse un importante impulso a la inclusión de cláusulas normativas con este tipo de medidas en los convenios colectivos y ahondarse en el sistema de control de su cumplimiento por la Inspección de trabajo. Por su parte, los planes de igualdad deberían contar con un contenido mínimo en materia de conciliación y corresponsabilidad, ratificarse y registrarse por el servicio administrativo correspondiente para conseguir un mayor control de los mismos y debería darse mayor difusión a las buenas prácticas implantadas en los mismos para que sirvieran de inspiración a otros sectores y empresa.

3. NUEVA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A efectos de consecución de los objetivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, correlativamente, de corresponsabilidad, la Subcomisión estima necesaria una intervención decisiva en la organización del trabajo, entendida ésta desde una clásica concepción temporal –incidiendo pues en horarios y jornadas–, pero también desde un enfoque “espacial” más novedoso –al concebir el trabajo, en primer término, como actividad y sólo de modo secundario como lugar físico–.

3.1

La redistribución del tiempo de trabajo: flexibilidad horaria y jornada continua

A juicio de la Subcomisión es preciso, en primer término, impulsar, desde múltiples ámbitos y mediante el empleo de variadas herramientas, medidas de flexibilidad horaria, atendiendo –aunque la propuesta no se halla del todo exenta de riesgos desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres– a las necesidades de adaptación de los horarios profesionales a las demandas personales de cuidado o más generalmente de atención del hogar. Y si bien la idea no es novedosa, pues ya la LO 3/2007 introdujo ex art.



34.8 ET¹² el derecho del trabajador a adaptar la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación, sí debe destacarse el especial énfasis de la Subcomisión en fomentar su implementación efectiva, tal vez para contrarrestar la laxitud del precepto, cuya reforma, sin embargo, no se propone de modo expreso al menos. Así, es recurrente la Subcomisión en apelar a la negociación colectiva y a los planes de igualdad como instrumentos clave para la racionalización y adaptación de horarios, proponiendo, además, ambiciosas alternativas al actual modelo de jornadas prolongadas, partidas –con el consiguiente efecto en la hora de salida– y lineales: el banco de horas y la consiguiente posibilidad de acumulación y compensación de horas de trabajo, flexibilizando entrada y salida del puesto de trabajo, conforman un claro ejemplo de la buena disponibilidad sobre el particular de los miembros de la Subcomisión. Como lo es también la llamada a un doble papel de la Administración Pública: por un lado, como destinataria directa, para con sus empleados públicos, de la flexibilidad horaria¹³, y, por otro lado, a modo de agente “regulador” de las relaciones laborales, llamando a la “necesidad de reconocer y valorar desde las Administraciones el

buen hacer de las empresas” –inclusive a efectos de adjudicación de contratos– o de sancionar, en caso contrario. Con todo, el balance no es todo lo positivo que en principio pudiera parecer: pues, en este mismo rol impulsor parece asimismo querer anclarse, además de Administraciones Públicas, al legislador mismo. Pues, ya en el epígrafe de Recomendaciones, en contraste con el referido tono entusiasta de las Conclusiones, no se halla –más allá de la necesidad, genéricamente expresada, de “una nueva Ley de Conciliación y Corresponsabilidad”– referencia alguna a reformas concretas dirigidas a la subsanación del principal y esencial defecto del derecho de adaptación ex art. 34.8 ET, su condicionamiento, en defecto de pacto colectivo sobre el particular y sin perjuicio del recurso a la vía jurisdiccional (arts. 34.6 ET y 139 LRJS), al “acuerdo a que [se] llegue con el empresario”¹⁴.

Y no puede cerrarse dicha reflexión en torno a la flexibilidad horaria abogada por la Subcomisión sin una mención al menos a lo que se estima una laguna o carencia importante: su concepción en exceso aséptica o “asexuada”, esto es, su tenue transversalidad. La implantación de flexibilidad horaria implica el reconocimiento de que, además de una jornada laboral, existen otras tareas –familiares, de cuidado, educativas, domésticas...– cuya atención precisa inevitablemente de tiempo y disponibilidad. Tiempo y disponibilidad que, habida cuenta la división sexual del trabajo y a falta de medidas de reequilibrio –de corresponsabilidad, a la postre–, serán, fundamentalmente, en no pocas ocasiones incluso, exclusivamente, femeninos. Por lo que, so pena de contribuir a la perpetuación de los roles tradicionales de hombres y mujeres, han de concebirse acciones de flexibilización que procuren, asimismo y además del objetivo inmediato de atención de las citadas tareas, evitar el fenómeno de la doble jornada femenina: compactación de todas las jornadas –de trabajadores y trabajado-

ras–, medidas de impulso dirigidas específica y prioritariamente a la implicación de varones... Ciertamente, la Subcomisión apunta –Conclusión 4.2– la necesidad de “revisar desde la óptica de la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización horaria, el actual tratamiento normativo (...) del parentesco de afinidad como sistema de generación de derechos de conciliación”. Con todo, la referencia, además de puntual, parece, en respuesta por cierto a una demanda unánime de la doctrina, específicamente dirigida a la enmienda del régimen de reducción de jornada, ex art. 37.5 ET, hoy por hoy, concebido para atender al cuidado de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

En línea con la flexibilización de horarios apuntada, insiste la Subcomisión en los beneficios de la implantación masiva de la jornada continua, hasta ahora minoritaria y fuertemente sectorializada. En dicho sentido, coinciden sus miembros en destacar las ventajas que para trabajadores y empresarios implicaría una reducción de la hoy extensa interrupción para el almuerzo: así, sustituida ésta por una breve pausa, los primeros, por un lado, gozarían, al término de la jornada, de un tiempo para el desarrollo de actividades compartidas, y los segundos, por otro lado, habida cuenta el paulatino descenso de la productividad con el transcurrir de las horas, mejorarían el rendimiento de sus trabajadores. Último extremo en que, sin duda con acierto, hace especial hincapié la Subcomisión: la conciliación, en efecto, es presentada como aliada empresarial, esto es, como componente para la mejora de la competitividad, habida cuenta el óptimo aprovechamiento del tiempo de trabajo –superando la periclitada “cultura del presencialismo”–, y como consecuencia, asimismo, de la consecución de una mayor calidad de empleo y de vida, y, a la postre,

12

Precepto posteriormente reformado por Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

13

Es particularmente elocuente el siguiente extracto de las conclusiones: “el objetivo de conciliar debe implantarse con más fuerza si cabe en el ámbito de las Administraciones Públicas, compactando al máximo la jornada laboral en sus centros y adaptando medidas de flexibilidad a puestos y turnos de trabajo”.

14

Sobre el alcance del derecho reconocido por el art. 34.8 ET, *vid.* LÓPEZ BALAGUER, M., “La adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿un derecho individual o un derecho a negociar en convenio?”, en AA.VV. (Dir. FERNÁNDEZ PRIETO, M. y CABEZA PEREIRO, J.), *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 249.



de plantillas más "comprometidas y productivas". Y también desde la perspectiva misma del principio de igualdad entre hombres y mujeres y a efectos de consecución de mayor corresponsabilidad entre sexos, es estratégica, como subraya la Subcomisión, una apuesta por jornadas de trabajo compactadas: hoy por hoy, la común exigencia empresarial de elevadas cuotas de presencialidad y disponibilidad, junto con la, de facto, preponderante asunción de tareas extralaborales por las mujeres, generan "una acentuación de las diferencias de género entre progenitores en lo que respecta a la interacción con sus hijos". La jornada partida con interrupción prolongada a la hora de la comida –determinante del consiguiente retraso en la hora de salida– conforma, dicho de otro modo, un destacado impedimento al reparto equilibrado de las funciones de cuidado, domésticas, educativas..., con el consiguiente impacto en términos estrictos de igualdad.

Finalmente, la Subcomisión insiste específicamente en la necesidad de adaptación de los horarios laborales de un sector concreto –el comercio–, requiriendo, previa elaboración de informes que permitan la obtención de datos sobre la realidad española, "un marco de horarios comerciales donde el comerciante y los trabajadores y trabajadoras tengan derecho a conciliar su vida personal, familiar y laboral" (Conclusión 4.1).

3.2

La reducción del tiempo de trabajo. Referencia a la contratación a tiempo parcial

A efectos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el factor "tiempo de trabajo", además de modularse o adaptarse sin minoración, es asimismo susceptible de una intervención más intensa, en términos no sólo cualitativos, sino también cuantitativos. Alternativa que nuestro ordenamiento contempla genéricamente –en el ya citado art. 34.8 ET, a cuyo tenor tiene el trabajador "derecho a adaptar la duración (...) de la

jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación"¹⁵ –pero también de modo más específico, en virtud de la concurrencia de causas tipificadas –la lactancia (art. 37.4 ET), el nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (art. 37.4 bis ET), el cuidado de un menor a cargo, de una persona con discapacidad, de un familiar que por razones de edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo o de un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (art. 37.5 ET)–, siendo la repercusión en las condiciones de empleo, particularmente salariales, variable. Así, mientras la ausencia o reducción de jornada por lactancia –o, en su caso, el permiso resultante de la acumulación pactada– no generan merma alguna de la retribución pactada, en los supuestos restantes la reducción de jornada implica la proporcional minoración de salario, sólo en un supuesto paliado por el reconocimiento de la correspondiente prestación de Seguridad Social –la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave ex art. 135 quater LGSS–. De modo que es notorio el impacto sensible en términos laborales de los referidos derechos de conciliación: no sólo habida cuenta su contribución al fenómeno de la brecha salarial –como por cierto reconoce el Informe en análisis (Conclusión 4.4)–, sino también por relegar a quienes los ejercitan a posiciones de segundo orden en el marco de unas plantillas poco sensibles a la conciliación. La reducción del tiempo de trabajo, en efecto, es inevitablemente concebida como elemento de desprofesionalización, dificultando consecuentemente al extremo la promoción profesional.

Con todo, más allá de la referida advertencia de feminización de los mecanismos de reducción horaria –con el consiguiente impacto negativo en términos retributivos (Conclusión 4.4 ya citada)–, la Subcomisión, a pesar de las divergencias sustanciales existentes, ni siquiera efectúa un tra-

tamiento diferenciado respecto de los instrumentos de flexibilización en sentido estricto, entiendo que éstos últimos también engloban a las reducciones de jornada. Correlativamente, el Informe apunta una única propuesta –por lo demás expresada en términos cuando menos tenues– encaminada a la reversión del referido fenómeno de feminización y en pro de la corresponsabilidad: la ya citada necesidad de revisar "el parentesco de afinidad como sistema de generación de derechos de conciliación", como se ha apuntado a todos luces referida a la demandada erradicación de los familiares por afinidad como sujetos causantes de la reducción de jornada ex art. 37.5 ET.

E igualmente sucinto el tratamiento deparado al trabajo a tiempo parcial, respecto del cual señala la Subcomisión –Conclusión 4.5– que "deben valorarse los efectos que [en materia de conciliación] tiene la realización de horas extraordinarias (...), respetando los derechos de conciliación que se estuvieran ejerciendo por trabajadores y trabajadoras de la empresa en caso de variación de condiciones de trabajo o distribución irregular de la jornada, y teniendo en cuenta que la realización de horas extraordinarias sólo tiene carácter obligatorio si están recogidas en el convenio colectivo". Mandato, ciertamente, referido a la regulación resultante de la reforma operada por Ley 3/2012 y previa, por consiguiente, a la efectuada por RD-ley 16/2013¹⁶, pero que, hallándose esta última en línea con la primera, resulta plenamente vigente. Pues, a la postre, la Subcomisión advierte, aún tímidamente, de posibles efectos adversos, en términos de conciliación, de la flexibilización a favor de la em-

15

Sobre el alcance objetivo del art. 34.8 ET, vid. SALA FRANCO, T. y BALLESTER PASTOR, M. A., *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009, pág. 24.

16

RD-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

presa del contrato a tiempo parcial. Flexibilización en absoluto contrarrestada, aún prohibiéndose de nuevo las horas extraordinarias, por RD-ley 16/2013, en realidad sólo aparente auto-contrarreforma de su predecesora de 2012. Por todo ello, es preciso un recordatorio en clave transversal, de la reciente evolución del contrato a tiempo parcial y, más aún, de su efectiva incidencia en términos de empleo –carácter voluntario o no de la referida contratación, perfil de trabajador a tiempo parcial...¹⁷.

En cuanto a lo primero, se impone la contextualización de la afirmación transcrita: la misma, como se ha in-



17

Para un análisis exhaustivo de la contratación a tiempo parcial desde las ópticas laboral y de Seguridad Social, *vid.*, CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013, y, más recientemente, "Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social", *AL*, núm. 9, septiembre 2014; así como BARCELÓN COVEDO, S., *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

18

Habida cuenta la ausencia de disposición transitoria.

19

Sobre la aplicabilidad de dicha regla en el marco de la contratación a tiempo parcial –en particular desde la perspectiva del principio de igualdad entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo–, *vid.* CABEZA PEREIRO, J., "Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial", *AS*, núm. 2, 2012 –base de datos westlaw BIB 2012/658–, pág. 7 y siguientes.

20

Destacando el efecto multiplicador producido por el juego combinado de horas extraordinarias y complementarias, CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades...*, op. cit., pág. 106.

21

El art. 12.4.c) ET precisaba en efecto que el número de horas extraordinarias que se podían realizar sería el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada". Previsión, asimismo, ya presente en el art. 35.2 ET que, con el regreso de las horas extraordinarias a la contratación a tiempo parcial, recobró –eso sí, temporalmente– plena vigencia.

22

Pues, a tenor del art. 12.4.c) ET, último inciso, la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias en ningún caso podía exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial ex art. 12.1 ET.

dicado, se vierte vigente la reforma operada, en materia de contratación a tiempo parcial, por Ley 3/2012. Reforma que, si bien no resultó especialmente llamativa –habida cuenta su escaso impacto en la literalidad de la norma (art. 12 ET), pero también la simultánea modificación de otras muchas temáticas más sensibles–, fue, sin duda, especialmente contundente en sus derivaciones. Pues, tras años de prohibición, los trabajadores a tiempo parcial, ya se hallaran vinculados por contratos por tiempo indefinido o de duración determinada y cualquiera que fuese la fecha en que éstos se hubiesen celebrado¹⁸, resultaban habilitados para realizar horas extraordinarias. Habilitación que no suponía un mero retorno al régimen previo al 29 de noviembre de 1999 –fecha de entrada en vigor del RD-ley 15/1998, por el que, con la salvedad de las derivadas de fuerza mayor, se vetó a los trabajadores a tiempo parcial la realización de horas extras–, sino la configuración de un orden nuevo en materia de contratación a tiempo parcial. Pues, vigente la reforma de 2012, los trabajadores a tiempo parcial podían realizar horas ordinarias, horas extraordinarias y, en el marco de contratos a tiempo parcial indefinidos y previo pacto al respecto, horas complementarias –modalidad que, debe subrayarse, nunca antes había convivido con las referidas ho-

ras extraordinarias–. Horas, por lo demás –todas ellas– en no poca medida susceptibles de distribución irregular –e imprevisible para el trabajador–, habida cuenta la aplicación, también en el marco de la contratación a tiempo parcial, del entero régimen jurídico de aplicación a las horas extraordinarias (art. 35 ET) –compensación por descansos incluida–, así como del derecho del empresario a proceder, en defecto de pacto, a la distribución irregular del 10 por 100 de la jornada pactada (art. 34.2 ET)¹⁹. Tan complejo esquema generó una relación laboral sin precedentes en términos de flexibilidad²⁰ y por consiguiente con notables repercusiones para la parte trabajadora, en particular desde la perspectiva de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a la que, paradójicamente, la contratación a tiempo parcial debiera contribuir. Impacto que no revertían los límites al uso o “naturales” –número legal máximo de horas extraordinarias proporcionalmente realizables²¹, configuración misma del contrato a tiempo parcial *ex art.* 12.1 ET²², así como régimen común de descansos diarios y semanales–, ni por supuesto la voluntariedad de las horas extraordinarias, simple formalismo o auténtica quimera, tratándose, como es habitual, de trabajadores precarios con escasa o nula capacidad de negociación. Reflexión aún



plenamente vigente, a pesar de la citada virtual auto-contrarreforma de 2013, en realidad profundización en el esquema ensayado en 2012.

Pues, si bien el RD-ley 16/2013 prohíbe nuevamente las horas extraordinarias, lejos de vetar la posibilidad de ampliación de la jornada ordinaria pactada mantiene, o refuerza si cabe, dicha prerrogativa empresarial: el pacto de horas complementarias, hasta el momento circunscrito a contrataciones por tiempo indefinido, se extiende ahora a contratos temporales –siempre que, en ambos casos, la jornada de trabajo sea al menos de 10 horas semanales en cómputo anual–, pudiendo asimismo el empresario, en el marco de las primeras exclusivamente, proponer “horas complementarias de aceptación voluntaria”. Por lo que, hoy por hoy, todos los trabajadores a tiempo parcial –fijos o temporales, cuya jornada supere el ínfimo umbral señalado– pueden realizar, además de su jornada ordinaria y previo pacto al efecto, horas complementarias –cuyo volumen potencial por lo demás se duplica, en ausencia de pacto convencional, del 15 al 30 por 100 de la jornada ordinaria–, y los primeros, además, pueden desempeñar horas complementarias de aceptación voluntaria, según precisa la norma (art. 12.5.g), último inciso), no computables a efectos de los porcentajes máximos de horas complementarias ex art. 12.5.c) ET. El estimamiento de la jornada de trabajo –habida cuenta asimismo la sensible minoración del plazo con que las horas complementarias previamente pactadas han de preavisarse, de 7 a 3 días, ni siquiera exigibles en el caso de las horas complementarias de aceptación voluntaria–, es, por consiguiente, extremo, generando una suerte “superflexibilidad”, asimismo apuntalada por la configuración de un muy laxo régimen de compensación de la distribución irregular de la jornada ex art. 34.2 ET, por lo que parece igualmente aplicable en el marco del nuevo régimen de contratación a tiempo parcial.

Con todo, sí se comparte con los miembros de la Subcomisión la creencia de que el contrato a tiempo parcial puede conformar un instrumento útil al empresario y al trabajador, sirviendo en particular a las necesidades de conciliación de este último. Por lo que, efectivamente, es necesario –en línea con lo apuntado por la Directiva 97/81/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial y por el Convenio núm. 175 de la OIT²³– fomentar dicha modalidad de trabajo. Pero ello debe hacerse “desde un punto de vista bilateral, para ambas partes del contrato, no sólo para que se animen las empresas a contratar por debajo de la jornada ordinaria”²⁴. El incentivo a la contratación a tiempo parcial requiere, dicho de otro modo, de la dotación de un régimen jurídico racional –que atienda a la que es su finalidad declarada pero incumplida: la compatibilización de trabajo y otras tareas (de crianza, educativas, de cuidado, de formación del propio trabajador, pluriempleo o pluriactividad...)- y justo –preservando el principio de igualdad respecto de trabajadores a tiempo completo–. Empezando por esto último, lo que la Subcomisión califica de “creencia generalizada de que el contrato a tiempo parcial se implanta en sectores menos cualificados y peor remunerados, y que está vinculado a menos oportunidades de formación, menos desarrollo personal y menos protección social”, tal vez conforme una opinión fundada. Típicamente, en efecto –a salvo, tal vez, en los supuestos de “part time” extensos y no marginales–, las tareas desarrolladas por los trabajadores a tiempo parcial son poco cualificadas, monótonas y rara vez implican responsabilidad, generando escenarios de infrautilización y consiguiente frustración de los citados trabajadores y dificultando la promoción profesional –por el difícil acceso a la formación y porque el tránsito al “part time” implica incluso, de por sí, en no pocas ocasiones, degradación profesional–. Incluso, siendo las labores realizadas de igual valor, es evidente la tendencia a que los trabajadores a tiempo parcial cobren

proporcionalmente menos que los trabajadores a tiempo completo comparables, habida cuenta, en particular, la exclusión de los primeros de ciertos complementos salariales o de ciertas percepciones extrasalariales²⁵. Y también en el marco de la protección social, a pesar de los avances operados (RD-ley 11/2013²⁶) –por cierto, tras el impulso decisivo de la jurisprudencia del TC²⁷ y del TJUE²⁸– persisten evidentes e importantes deficiencias²⁹. Así, más allá de cuestiones “culturales” –empleando el mismo calificativo que la Subcomisión–, urge un replanteamiento global del contrato a tiempo parcial. Pues, dada la concurrencia contrastada de las nefastas ca-

23

Convenio, debe subrayarse, no ratificado por España.

24

CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas...”, *op. cit.*, pág. 2.

25

Destacando los inconvenientes del trabajo a tiempo parcial, CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español...*, *op. cit.*, pág. 19 y siguientes.

26

RD-ley 11/2013, de 2 de agosto, sobre protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, posteriormente tramitado como proyecto de ley y convertido en Ley 1/2014, de 28 de febrero.

27

En primer término, STC 61/2013, de 14 de marzo, a la que posteriormente se sumaron las SSTC 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo. En particular, sobre la STC 61/2013, *vid.* LÓPEZ GANDÍA, J., “Trabajo a tiempo parcial y valor de las cotizaciones según la reciente jurisprudencia del TC (Comentario a la STC 61/2013, de 14 de marzo)”, *RDS*, núm. 61, 2013, pág. 143 y siguientes.

28

STJUE de 22 de noviembre de 2012 (C-385/2011, Asunto Elbal Moreno).

29

Sobre el particular, *vid.* LOUSADA AROCHENA, F., “Protección social del trabajo a tiempo parcial según el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto”, *AS*, núm. 7, 2013 –base de datos westlaw BIB 2013/2139–; así como, FERNÁNDEZ PROL, F., “Trabajadores a tiempo parcial y protección social: novedades en materia de cotización y reformulación de las reglas de cómputo de los períodos carenciales”, *RDS*, núm. 64, 2013, y, especialmente en materia de desempleo, “Trabajo a tiempo parcial y desempleo: problemáticas actuales y propuestas de futuro”, *AL*, núm. 11, noviembre 2014.



racterísticas señaladas, a menudo, por lo demás, unidas a las inherentes a la temporalidad –generando el fenómeno de la “doble atipicidad”³⁰–, el contrato a tiempo parcial conforma, hoy por hoy, un contrato-refugio o “güeto laboral” para trabajadores, por sus necesidades de conciliación, excluidos de la contratación a tiempo completo. Y siendo tales trabajadores mayoritariamente mujeres –aún tras el impacto de la crisis que, ciertamente, atenuó el sesgo femenino del “part time”–, los tratamientos peyorativos son susceptibles de redundar en discriminaciones indirectas por razón de sexo.

3.3

Flexibilidad espacial

Junto con la flexibilidad en el tiempo de trabajo, también la flexibilidad espacial ha de conformar una de las bases de la conciliación –Conclusión 4.5–. Esto es, en línea con la promoción de un concepto nuevo de productividad, desligado ya de la clásica presencialidad, el trabajo ha de concebirse, primariamente, como actividad, y no como lugar físico, debiendo fomentarse el uso de herramientas que permitan un desarrollo “en movilidad” de las tareas. Así, vinculado el rendimiento a la consecución de objetivos, cualquiera que sea el lugar en que se desarrollen las funciones, las nuevas tecnologías, en cuyo uso y ventajas deben formarse trabajadores

y empresarios, han de erigirse en nuevas aliadas de la conciliación. Concepción no exenta de riesgos –así, en lo relativo al control y acotamiento de la jornada de trabajo– que inevitablemente avoca a la promoción, a modo nuevamente de instrumento para la conciliación, del anteriormente denominado “contrato a domicilio”, hoy, “trabajo a distancia” ex art. 13 ET –por cierto, objeto de reforma, relativamente reciente, por Ley 3/2012 (art. 6). Modalidad respecto de la cual la Subcomisión sí expresa abiertamente sus reticencias –al ser susceptible de “contribuir al aislamiento y el abandono”–, preconizando que “se aborden en la legislación laboral las modificaciones necesarias para su regulación”.

En dicho sentido, debe recordarse que, a tenor del citado art. 13 ET, conforma trabajo a distancia aquel en que la actividad laboral se realiza, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo, bien íntegramente, bien de manera preponderante, en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste³¹. Modo de prestación de los servicios ya expresamente revestido por el legislador de garantías, cuyo cumplimiento y eficacia plantean sin embargo numerosas dudas: carácter eminentemente voluntario, previo pacto escrito (art. 13.2 ET); reconocimiento de idénticos derechos a los disfrutados por trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo, debiendo, en particular, percibir “como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones” (art. 13.3 ET); acceso efectivo a la formación profesional, a efectos de favorecer su promoción y ascenso (art. 13.3 ET); derecho de información sobre puestos vacantes de desarrollo presencial, con objeto de impulsar su movilidad (art. 13.3 ET); derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud al amparo de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante (art. 13.4 ET); derechos de representación y partici-

pación colectiva, previa adscripción a un concreto centro de trabajo (art. 13.5 ET). Con todo, siendo la lista de derechos de los trabajadores a distancia nutrida –más aún al sumarse aquellos inherentes al régimen común de aplicación, señaladamente en materia de jornada máxima y tiempos mínimos de descanso– no son menos, ni menos relevantes los peligros que se ciernen sobre los mismos. Peligros –de infraremuneración, prolongación de jornadas, degradación y estancamiento profesional...– que, habida cuenta la difícil supervisión, convierten a menudo los derechos anteriormente citados en poco más que declaraciones de principios. Situación, sin duda y como apunta la Subcomisión, merecedora de una especial atención, más, si cabe, dado el auge reciente del trabajo a distancia, a menudo en la modalidad de “teletrabajo”³². Así, siendo tradicional en ciertos sectores –paradigmáticamente en el textil–, ha cobrado en las últimas décadas un impulso renovado, extendiéndose, fruto de la generalización de las tecnologías de la información, a nuevas actividades –servicios de telefonía, marketing...– en que nuevamente es preponderante la presencia de mujeres.

4. POLÍTICAS PÚBLICAS COMPLEMENTARIAS

Aunque la conciliación y corresponsabilidad es una cuestión que incide directamente en las familias, afecta a la sociedad en su conjunto y contribuye a frenar la creciente feminización de la pobreza, hasta el punto de resultar muy conveniente no sólo la instauración de políticas públicas que contribuyan directamente a favorecer aquella conciliación, sino también la incorporación de la perspectiva familiar en todas las medidas y políticas, que deberían añadir un informe de impacto familiar similar al de impacto de género, para garantizar un entorno familiarmente responsable –“family friendly”–, así como la implicación y el compromiso de administraciones públicas con políticas públicas transversales de sensibiliza-

30

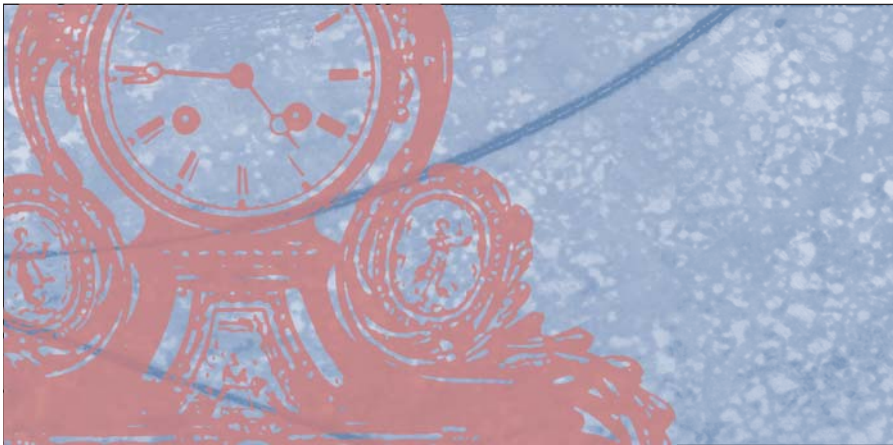
Nuevamente, CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español...*, op. cit., pág. 21.

31

Al trabajo a distancia se refieren, asimismo, el Convenio OIT núm. 177 de 1996 y la Recomendación complementaria.

32

Vid. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, suscrito por CES, UNICE/UEAPME y CEEP (y acogido por el ANC-2003), en que se proporciona la siguiente definición de teletrabajo (apartado 2): “forma de organización y/o ejecución del trabajo, que utiliza la tecnología de la información, en el contexto de un contrato o relación de trabajo, donde el trabajo, que también podría ser ejecutado en el local del empresario, es realizado fuera de ese local conforme a unos términos acordados”.



ción a las generaciones más jóvenes y un cambio de cultura que ofrezca alternativas a la prestación del trabajo en jornada presencial a tiempo completo con personas trabajadoras comprometidas y productivas.

4.1

Servicios públicos de cuidado

Además del establecimiento de horarios razonables o la necesaria flexibilización del tiempo de trabajo y un sistema de permisos de conciliación y prestaciones en caso de nacimiento, acogimiento o adopción de menores, para garantizar que las personas trabajadoras puedan atender al cuidado y necesidades de menores y dependientes y mantener su nivel de ingresos y su inserción laboral, las políticas de conciliación deben poner especial énfasis en la creación de servicios de calidad de apoyo a la conciliación y/o en las transferencias monetarias a los trabajadores y trabajadoras, para que puedan adquirir esos servicios de calidad en el mercado, sin que el cuidado de familiares se vincule a la capacidad económica de las familias y de su disponibilidad de tiempo, pues ello es fuente de una gran desigualdad de oportunidades.

La universalización de la educación de 0 a 3 años y adecuados servicios de atención a la dependencia son determinantes para la inserción y promoción profesional de las trabajadoras. Precisamente, son los países que mejores infraestructuras de cuidados ofrecen los que han conseguido colo-

car a las trabajadoras en una situación económica equiparable a la de los varones. Pieza clave es, sin duda, la universalización del derecho a plaza en una escuela de educación infantil al finalizar los permisos parentales, asequibles económicamente para todos los niveles de ingresos y con horarios suficientes, que no aboque a los progenitores a recurrir a reducciones de jornada o excedencias no pagadas.

Lógicamente, el establecimiento de una red adecuada de servicios públicos de cuidados de calidad no puede suponer renunciar a la “parentalidad positiva”. Los niños y niñas no necesitan sólo cubrir necesidades fisiológicas, para lo que los servicios de conciliación pueden suplir fácilmente las figuras parentales, sino que precisan también el afecto, diálogo, normas y seguridad necesarios para desarrollarse de manera psicológica, emocional y socialmente adecuada. Esas tareas y responsabilidades, que competen principalmente a los progenitores y que no resultan en absoluto fácilmente sustituibles por servicios o trabajo pagado, requieren tiempo y deben ser facilitadas y apoyadas por los poderes públicos y las empresas.

Entre los principales problemas con que se encuentran los progenitores para compatibilizar trabajo y familia, junto con las enfermedades leves de niños y niñas, figuran el cuidado de los y las menores de tres años y el desfase entre horarios laborales y escolares, no sólo diario sino también anual, con especial incidencia en las

vacaciones escolares, mucho más amplias que las laborales, aún no escolarizados. La ampliación en la red de guarderías y los servicios, de carácter público, durante las primeras horas de la mañana y por las tardes después del horario escolar –aulas matinales, servicios de madrugadores, desayunos y comidas, actividades extraescolares...– o durante las vacaciones escolares, son las actividades que mejor responden a aquellos problemas

Por otra parte, se precisa igualmente el incremento de servicios públicos para dar apoyo a personas dependientes, la adaptación de horarios de centros de atención a mayores y, cuando la coyuntura lo permita, el incremento de las ayudas económicas para atención a personas discapacitadas de forma crónica. Las modificaciones realizadas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y el RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad –con el aplazamiento de la atención a los dependientes moderados, la reducción del presupuesto, el incremento de las aportaciones de los usuarios, los descuentos sobre las prestaciones concedidas, un plazo suspensivo de dos años y medio para el retraso de ayudas económicas...–, suponen un obvio retroceso en relación con la mejora de la participación de las mujeres en el mercado laboral y la doble jornada, en un país en el que el 94% de las cuidadoras familiares son mujeres.

4.2

Medidas fiscales para empresas y medidas sociales de apoyo a familias

En el ámbito de las empresas y organizaciones en general, la inversión en servicios de escolarización infantil, la ampliación de los permisos parentales, así como una mayor flexibilidad horaria y presencial, asociada a una autonomía en el empleo racional del tiempo de trabajo, el fomento del trabajo a distancia y una gestión igualitaria y favorecedora de la con-



ciliación de los recursos humanos, contribuye sin duda al no apartamiento y a la promoción de la mujer trabajadora en condiciones más igualitarias e incluso a la corresponsabilidad. Parece importante que la Administración pública gratifique de algún modo, mediante beneficios, desgravaciones o exenciones, a las empresas familiar y socialmente responsables, a las empresas que desplieguen Planes de Igualdad o medidas que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización horaria, pese a que esas medidas producen ya per se un impacto positivo en la productividad y la reducción del absentismo y las bajas laborales. Podrían también establecerse, a juicio de la subcomisión, ayudas a las empresas para implantar nuevos modelos de gestión, mediante inversiones bonificadas en tecnología o procesos de asesoramiento y certificación o baremar, en los criterios de adjudicación de contratos públicos, como factor de puntuación la adopción de aquellas medidas.

Por otra parte, los gastos de manutención de una unidad familiar son difíciles de afrontar para muchas familias en un contexto económico como el actual, por lo que deberían fomentarse políticas de apoyo a las familias con dificultades económicas.

4.3

Adaptación de horarios no laborales

La incidencia en el factor “tiempo” no ha de ceñirse, a juicio de la Subcomisión, al elemento tiempo de trabajo –mediante la articulación de las fórmulas de flexibilización y reducción ya vistas–. Es precisa, asimismo, una incidencia de mayor calado que alcance horarios extralaborales –escolares, televisivos, huso horario–, cuya actual configuración –considerada perniciosa en términos de conciliación– es fruto de factores, fundamentalmente sociales y culturales, cuya reversión no se augura fácil. Respecto de los primeros (Conclusión 4.4), la Subcomisión preconiza una adaptación de horarios y calendarios escolares –períodos vacaciona-

les incluidos– a horarios y calendarios laborales, mediante la vuelta a la jornada escolar partida –desterrada de numerosos centros por razones de índole económica pero considerada inadecuada desde la perspectiva de padres y alumnos– y el recurso a servicios complementarios, tales como aulas matinales, comedores escolares, servicios extraescolares y durante las vacaciones escolares.

Y también, y en este caso a modo de complemento a las directrices señaladas en materia de tiempo de trabajo, la Subcomisión apunta asimismo la necesidad de reorientar horarios de ordenación misma de los hábitos cotidianos –de inicio de jornadas, comidas, cenas, regresos al hogar–, como es de entender muy vinculados a cuestiones culturales. A tal efecto, son dos, y de muy diverso calado, las propuestas realizadas. Por un lado, y empezando por la de menor entidad y más fácil implementación, el Informe señala la necesidad de que televisiones públicas y privadas adelanten la emisión de los informativos con objeto de adelantar su horarios prime time antes de las 23 horas (Conclusión 4.7). El objetivo último, como es de entender, no es otro que favorecer un adelanto de la hora de descanso, con objeto de adelantar asimismo el horario de inicio de la jornada laboral, cuya compactación se complementa por lo demás con una nueva llamada a la reducción del tiempo dedicado al almuerzo (Conclusión 4.5). Por otro lado y conformando la propuesta más ambiciosa, la Subcomisión plantea la necesidad de retornar, más de siete décadas después, a la hora solar del meridiano de Greenwich, como es sabido alterada por motivos bélicos durante la Segunda Guerra Mundial. Según razonan los ponentes del Informe, “el hecho de que España (...) no tenga el huso horario que le corresponde, da lugar a que madrugamos demasiado y durmamos casi una hora menos de lo recomendado por la OMS (...)”, lo que “afecta negativamente tanto a la productividad, como al absentismo laboral, al estrés, a la siniestralidad y al fracaso escolar”,

proponiéndose, consiguientemente, la valoración del coste y de las consecuencias de la vuelta al huso horario europeo occidental, en vigor en España antes de 1942 (nuevamente, Conclusión 4.5).

4.4

Pedagogía en torno a la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad

En el marco de las Conclusiones rubricadas “Formación” (4.6) y “Medios de comunicación” (4.7), el Informe enumera múltiples propuestas aquí agrupadas por considerar que redundan, todas ellas, en la común necesidad de realizar una labor pedagógica en torno al concepto de conciliación y, por derivación, en torno a las nociones corresponsabilidad e igualdad entre hombres y mujeres. A tal efecto, la Subcomisión propone utilizar dos canales de comunicación, el clásico canal educativo –implementando contenidos referidos a las materias citadas– y el menos ortodoxo, pero no menos efectivo, canal de los medios de comunicación.

De modo más concreto, el Informe señala la necesidad de educar a las generaciones futuras, por un lado, en nuevos modelos del trabajo, basados en la efectividad y la productividad –como se recordará ya aducidas en defensa de una reordenación de la organización del trabajo– y, por otro lado, como es evidente, en materia de igualdad. Insiste, en dicho sentido, la Subcomisión en la necesidad de implementar una “formación y educación continua y obligatoria en materia de igualdad, incluyendo también el concepto de corresponsabilidad en los currícula, favoreciendo de esta manera modelos de convivencia igualitaria”.

Los medios de comunicación, por su parte, son llamados a la sensibilización de la ciudadanía mediante campañas en las materias de igualdad, no discriminación por razón de sexo y corresponsabilidad –por ejemplo y en relación con esto último, generalizando contenidos que contribuyan a reforzar “el papel de los hombres



en el cuidado”. Papel, pues, proactivo que debe asimismo, acompañarse, según indicación expresa de la Subcomisión, de la total erradicación de contenidos sexistas y que contribuya a la perpetuación de estereotipos de género. Ya desde otro enfoque, el informe incluye la propuesta de realización de campañas de sensibilización dirigidas, en este caso, a enaltecer el valor del elemento “tiempo”, instando a la necesidad de velar por su óptima gestión y, correlativamente, de respetar el de los demás.

5. CONCLUSIONES

Fruto de las comparencias celebradas y a la vista de las conclusiones alcanzadas, la Subcomisión formula cuatro Recomendaciones de corte eminentemente genérico: la adopción de una nueva Ley de Conciliación y Corresponsabilidad, la modi-

ficación de los actuales permisos de maternidad y paternidad –a corto plazo, ampliando este último, a las cuatro semanas inicialmente previstas, “en cuanto la situación económica lo permita”–, la realización de estudios socioeconómicos en torno al impacto económico global de un retorno al huso horario de Greenwich, y, finalmente, la necesidad de relanzar, tras un período de aletargamiento, las políticas de conciliación, corresponsabilidad e igualdad. Y es que, más allá de las concretas Recomendaciones formuladas, dos ideas claramente subyacen en todas ellas. Por un lado, el reconocimiento explícito de la regresión operada en materia de igualdad y no discriminación por razón de género como consecuencia –o con ocasión– de la crisis, percepción generalizada entre expertos y que en el Informe analizado se confirma con total crudeza.

Por otro lado y aún a pesar del referido balance negativo, la ausencia de compromiso firme de reversión del mismo a corto y medio plazo, habida cuenta fundamentalmente dos circunstancias: la priorización de objetivos de empleo y, más aún, puramente económicos –con expresa mención al objetivo de reducción del déficit–, y la concepción, más preocupante si cabe, de que la mejora en el terreno económico, de por sí, habrá de saldarse con más altas cuotas de conciliación, corresponsabilidad y, por ende, igualdad –especie, pues, de teoría del “laissez faire, laissez passer” con derivaciones naturales en un ámbito en el que, hasta el momento, sólo las políticas proactivas han arrojado resultados satisfactorios–.

Fecha de recepción: 31/10/2014.
Fecha de aceptación: 13/11/2014.

BIBLIOGRAFÍA:

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

AA.VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PRIETO, M.), *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Bomarzo, Albacete, 2012.

AA.VV. (Dir. CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ PRIETO, M.), *Reconciliation, Corresponsability and Employment: International Experiences*, Aranzadi, Cizur Menor, 2012.

BARCELÓN COVEDO, S., *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

CABEZA PEREIRO, J., *¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?*, Aranzadi Social, núm. 6, 2010 –base de datos westlaw BIB 2010\1242–.

CABEZA PEREIRO, J., "Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial", AS, núm. 2, 2012 –base de datos westlaw BIB 2012/658–.

CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Bomarzo, Albacete, 2013.

CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a tiempo parcial: reformas en materia laboral y de Seguridad Social”, AL, núm. 9, septiembre 2014.

FERNÁNDEZ PROL, F., “Trabajadores a tiempo parcial y protección social: novedades en materia de cotización y reformulación de las reglas de cómputo de los períodos carenciales”, RDS, núm. 64, 2013.

FERNÁNDEZ PROL, F., “Trabajo a tiempo parcial y desempleo: problemáticas actuales y propuestas de futuro”, AL, núm. 11, noviembre 2014.

LÓPEZ BALAGUER, M., “La adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿un derecho individual o un derecho a negociar en convenio?”, en AA.VV. (Dir. FERNÁNDEZ PRIETO, M. y CABEZA PEREIRO, J.), *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Bomarzo, Albacete, 2012.

LÓPEZ GANDÍA, J., “Trabajo a tiempo parcial y valor de las cotizaciones según la reciente jurisprudencia del TC (Comentario a la STC 61/2013, de 14 de marzo)”, RDS, núm. 61, 2013.

LOUSADA AROCHENA, F., “Protección social del trabajo a tiempo parcial según el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto”, AS, núm. 7, 2013 –base de datos westlaw BIB 2013/2139–.

SALA FRANCO, T. y BALLESTER PASTOR, M. A., *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2009.