

ÍNDICE

ABREVIATURAS	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I.- EL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	15
1.1 Conciliación y discriminación por razones familiares	15
1.2 La conciliación de la vida personal, familiar y laboral como principio rector	23
1.3 El equilibrio entre la dimensión constitucional de los derechos de conciliación y el ius variandi empresarial	28
CAPÍTULO II.- ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PREVISTAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL	33
1.1 ¿Qué y cuáles son los denominados "derechos de conciliación"?	33
1.2 Permisos retribuidos por circunstancias familiares	37
1.2.1 Permiso por matrimonio	40
1.2.2 Permiso por nacimiento de hijo	44
1.2.3 Permiso por infortunio familiar	47
1.2.3.1 Ámbito objetivo del permiso: la concreción de los hechos causantes	47
1.2.3.2 Ámbito subjetivo del permiso: los familiares comprendidos	51
1.2.3.3 Las condiciones de disfrute del derecho	54
1.2.4 Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	56
1.2.4.1 Los supuestos habilitantes y su transposición desde la normativa comunitaria	56

1.2.4.2	El debate en torno a la titularidad	57
1.2.4.3	Las condiciones de disfrute del derecho	58
1.3	Maternidad, paternidad y otras situaciones asimiladas como condiciones suspensivas de la relación laboral	59
1.3.1	La protección jurídica de la maternidad	60
1.3.1.1	La maternidad biológica	62
(i)	Elemento subjetivo: la titularidad del derecho	62
(ii)	Elemento objetivo: contenido del derecho	65
(a)	Período suspensivo con carácter general	65
(b)	Supuestos especiales	66
(b.1)	Parto múltiple	66
(b.2)	Nacimiento de hijo con discapacidad	67
(b.3)	La hospitalización del neonato	69
(b.4)	Fallecimiento del hijo	73
(iii)	Ejercicio del derecho: distribución del tiempo de suspensión	75
1.3.1.2	La maternidad por adopción o acogimiento	82
(i)	Situaciones protegidas	82
(a)	La adopción y el acogimiento	82
(b)	Supuestos equiparados: la tutela y la maternidad subrogada	87
(ii)	La titularidad indistinta del derecho	90
(iii)	Régimen jurídico	91
1.3.2	La protección jurídica de la paternidad	99
1.3.2.1	Situaciones protegidas	100
1.3.2.2	Sujetos legitimados: especial referencia al riesgo de exclusión social de las familias monoparentales	101
1.3.2.3	Duración del período suspensivo: regla general y excepciones	103

1.3.2.4	Momento del disfrute y posibilidades de ejercicio	106
1.3.2.5	Singularidades del disfrute de la suspensión por paternidad a tiempo parcial	108
1.3.3	El riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural: la suspensión contractual como medida preventiva	112
1.4	La excedencia para el cuidado de hijos y familiares	117
1.4.1	Ámbito de aplicación objetivo: supuestos amparados	117
1.4.1.1	El cuidado de hijos o menores	118
1.4.1.2	El cuidado de familiares	121
1.4.2	Ámbito de aplicación subjetivo: la titularidad del derecho	125
1.4.3	Efectos y consecuencias en la relación laboral	127
1.4.4	Ejercicio del derecho: forma de disfrute	129
1.4.5	La compatibilidad de la excedencia por cuidado de menores o familiares con la prestación de servicios en otra empresa	132
1.5	Los derechos de reducción y adaptación de la jornada por motivos familiares	134
1.5.1	El derecho a la reducción de jornada en la legislación laboral	134
1.5.1.1	Modalidades	134
(i)	Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares	134
(a)	Sujetos causantes	135
(b)	Sujetos titulares y legitimados	140
(c)	Contenido y ejercicio del derecho	141
(ii)	Ausencia o reducción de jornada por lactancia	143
(a)	Sujeto causante: la reciente protección integral del menor	143
(b)	La titularidad del derecho: el reconocimiento del varón como beneficiario del permiso	145
(c)	Contenido del derecho: la acumulación en jornadas completas como opción preeminente	150

(iii)	Ausencia o reducción de jornada por hospitalización del neonato	153
(iv)	Reducción de jornada para el cuidado de menores afectados de una enfermedad grave	155
1.5.1.2	Ejercicio del derecho. Reglas comunes. El concepto de jornada ordinaria y la necesaria interpretación coordinada de los distintos derechos de conciliación	160
1.5.2	La configuración legal y jurisprudencial del derecho a la adaptación de la jornada: su discutida eficacia	166
1.6	Garantías frente al despido	173
 CAPÍTULO III.- DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL		179
1.1	Cambios sociales y su incidencia en el sistema de Seguridad Social	179
1.2	La protección social en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo	181
1.2.1	El subsidio por maternidad	183
1.2.1.1	Subsidio de maternidad ordinario o contributivo	183
(i)	Determinación de los beneficiarios: presupuestos habilitantes	183
(a)	Afiliación, alta o situación asimilada	184
(b)	Período de carencia previa: especial referencia a la edad del titular del derecho	188
(ii)	Contenido de la tutela pública	191
(iii)	Dinámica de la prestación	194
(a)	Coordinación del subsidio de maternidad con otras prestaciones	194
(a.1)	Interrelación entre la maternidad y la incapacidad temporal	195
(a.2)	Interrelación entre la maternidad y el desempleo	197
(b)	La extinción del derecho	198
1.2.1.2	Subsidio de maternidad no contributivo	202

(i)	Naturaleza jurídica	202
(ii)	Presupuestos habilitantes: beneficiarias del subsidio	203
(iii)	La prestación económica	205
(iv)	Duración de la protección	206
(v)	Dinámica de la prestación	207
4.2.1.3	Gestión del subsidio por maternidad	208
1.2.2	El subsidio por paternidad	210
1.2.2.1	Determinación de los beneficiarios: presupuestos habilitantes	211
1.2.2.2	Contenido de la tutela pública: la prestación económica	214
1.2.2.3	Dinámica de la prestación	215
1.2.2.4	Gestión del subsidio	215
1.2.3	El subsidio por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural	218
1.2.3.1	Situaciones protegidas y configuración legal: la autonomía como seña de identidad	218
1.2.3.2	Beneficiarias de la protección: presupuestos habilitantes	220
1.2.3.3	Contenido económico de la prestación	221
1.2.3.4	Dinámica de la prestación	222
(i)	Nacimiento, duración y situaciones de tránsito entre prestaciones	222
(ii)	Causas de extinción de los subsidios y otras vicisitudes	225
1.2.3.5	Gestión de la prestación	226
1.3	Las prestaciones familiares en su modalidad contributiva: el lento camino hacia la protección integral de la carrera de seguro	227
1.3.1	Introducción: régimen legal de las prestaciones familiares	227
1.3.2	Prestación familiar no económica derivada del disfrute de una excedencia para el cuidado de menores o familiares	231
1.3.3	Prestación familiar no económica derivada del ejercicio de la reducción de jornada para el cuidado de menores o familiares	234

1.4	La prestación económica por cuidado de menores afectados por una enfermedad grave: su limitado ámbito subjetivo	237
-----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

CAPÍTULO IV.- LA NECESARIA DEFINICIÓN DE LA AUSENCIA DE CONCILIACIÓN COMO UN RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS TRABAJADORES **243**

1.1	El reconocimiento progresivo de los riesgos psicosociales	243
1.2	La incompatibilidad de las esferas profesional y familiar como factor de riesgo psicosocial	250
1.3	La prevención del estrés laboral y en particular de los problemas de conciliación	255
1.3.1	El deber legal de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales: la ausencia de legislación específica no equivale a vacío regulador	255
1.3.2	La evaluación del estrés laboral	260
1.3.2.1	Situaciones que justifican una evaluación del estrés laboral	262
1.3.2.2	Procedimiento de evaluación del estrés laboral	263
1.3.2.3	Análisis de la actuación preventiva frente a los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar	266
1.4	La tutela reparadora del estrés laboral por el Derecho de la Seguridad Social	270
1.4.1	La consideración del estrés laboral como contingencia profesional	270
1.4.2	El encuadramiento del estrés laboral en el artículo 115 de la LGSS	273
1.4.3	La delimitación conceptual de las enfermedades del trabajo	277
1.4.4	La actualización del sistema de lista de las enfermedades profesionales	282
1.5	La recepción de la prevención de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva	286
1.5.1	La vigilancia de la salud psicosocial con carácter general en el ámbito de la autonomía colectiva	287
1.5.2	Cláusulas convencionales relativas a los problemas de conciliación como factor de riesgo psicosocial	292

1.6	La responsabilidad empresarial por el daño causado ante unas deficientes medidas de conciliación	295
1.6.1	La responsabilidad administrativa frente a la Inspección de Trabajo	298
1.6.2	Breve aproximación a la responsabilidad penal en el delito de riesgo por infracción de normas de seguridad y salud laboral	301
1.6.3	Reclamaciones por los daños y perjuicios ocasionados al trabajador	307
1.6.3.1	La obligación de indemnizar y su finalidad	308
1.6.3.2	Cuantificación de los daños y perjuicios	310
1.6.3.3	Novedades procesales introducidas por la LRJS	314
1.6.4	El recargo de prestaciones	322
1.6.4.1	Finalidad y Naturaleza jurídica	323
1.6.4.2	Requisitos del recargo y su aplicabilidad al estrés laboral	325
1.7	Soluciones al alcance de los trabajadores para combatir una situación de estrés laboral	329
1.7.1	El proceso especial en materia de derechos de conciliación	330
1.7.1.1	La delimitación del objeto del proceso	331
1.7.1.2	Las partes del proceso	339
1.7.1.3	El plazo de ejercicio de la acción	341
1.7.1.4	El intento de conciliación previo al proceso	347
1.7.1.5	La demanda: contenido y características	350
1.7.1.6	Especialidades en la tramitación del proceso	355
1.7.1.7	El fin del proceso: sentencia de equidad	358
1.7.2	La rescisión indemnizada del contrato como consecuencia del sometimiento a una situación de estrés laboral	362
1.7.3	El proceso especial de tutela de derechos fundamentales	367
1.7.3.1	Ámbito del proceso: extensión y límites	371
1.7.3.2	La legitimación procesal	375

(i) Legitimación activa	375
(ii) Legitimación pasiva	376
(iii) Coadyuvantes	379
(iv) El Ministerio Fiscal	380
1.7.3.3 La acumulación de las pretensiones de tutela a otras modalidades procesales	381
1.7.3.4 La demanda	382
1.7.3.5 Medidas Cautelares	386
1.7.3.6 Especialidades del proceso	388
1.7.3.7 La sentencia como culminación del proceso	393
CONCLUSIONES	399
BIBLIOGRAFIA	409

ABREVIATURAS

AAVV	= Autores Varios
Art.	= Artículo
BOE	= Boletín Oficial del Estado
CE	= Constitución Española
Coord.	= Coordinación
Dir.	= Dirección
Ed.	= Edición
ET	= Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores
IPREM	= Índice Público de Renta de Efectos Múltiples
LEC	= Ley de Enjuiciamiento Civil
LGSS	= Ley General de Seguridad Social
LISOS	= Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
LOPJ	= Ley Orgánica del Poder Judicial
LPL	= Ley de Procedimiento Laboral
LPRL	= Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LRCSCVM	= Ley de Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor
LRJS	= Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
OIT	= Organización Internacional del Trabajo
RSP	= Reglamento de los Servicios de Prevención
SMI	= Salario Mínimo Interprofesional
Vid.	= Véase

INTRODUCCIÓN

La preocupación por los denominados riesgos laborales de carácter psicosocial ha sido una constante en los últimos años, tanto en el entorno europeo como en el panorama jurídico español. Dentro de estos riesgos laborales, el foco de atención se ha centrado especialmente en las situaciones de acoso y violencia en el trabajo. Sin embargo, el estrés laboral, pese a su existencia, no ha generado el mismo nivel de atención ni en los poderes públicos ni en la conciencia social. Si valoramos la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo comprobamos que el 82,1% de la población trabajadora expuso tener un problema de salud relacionado con el estrés. Uno de los factores desencadenantes del mismo lo constituye la existencia de jornadas laborales excesivas en las organizaciones empresariales, lo que da lugar a situaciones que imposibilitan compaginar las obligaciones familiares y laborales. De conformidad con los datos de la Encuesta citada, el 22,6% de los trabajadores manifestó tener dificultades para conciliar el trabajo y la vida familiar. En el momento actual de crisis económica, una de las premisas básicas de las compañías es la disminución de los costes. El gasto que esta deficiente organización empresarial está originando debido a las bajas por incapacidad temporal, unido al descenso de la productividad al no haber un adecuado clima de trabajo, implica la necesidad de un estudio en profundidad de la cuestión desde el punto de vista del contrato de trabajo así como de la legislación en materia de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.

Hasta bien entrado el siglo XX, en el contexto familiar los roles estaban claramente diferenciados, la mujer se ocupaba del ámbito privado y el hombre del espacio público. Basta con leer la obra decimonónica *La dueña del hogar*, en la que la autora expone de forma didáctica los consejos que debe seguir el sector femenino de su tiempo para la adecuada administración y gestión de la casa, dirigiéndose, además, a las mujeres del mañana para que perpetúen el modelo de organización familiar seguido hasta entonces: “para concluir, quiero consignar este voto: que la nueva

sociedad esté bastante bien organizada para que la mujer, la madre, permanezca en su casa, y no tenga que salir fuera para ayudar al padre a la conquista del pan cotidiano”¹.

Este modelo patriarcal, socialmente reconocido y amparado por el legislador, siguió extendiéndose durante el siglo XX de forma paralela a la incorporación de la mujer al mundo laboral², de manera que el ámbito privado de la familia seguía siendo de dominio exclusivo de la mujer y ahora, además, compartía el espacio público con el hombre. Con la existencia de parejas de doble ingreso se han venido planteando auténticos conflictos para poder compatibilizar las obligaciones familiares y las responsabilidades laborales.

El modelo tradicional de familia no solo tuvo que empezar a convivir con la presencia de la mujer en el mundo laboral, sino también con el nacimiento de nuevos modelos familiares: uniones no matrimoniales, parejas sin descendencia, familias con hijos procedentes de uniones anteriores, familias monoparentales y familias homoparentales. De este modo se ha evolucionado de la familia tradicional a la familia postradicional³, o lo que es lo mismo, de la familia modelo a los modelos de familia⁴.

¹ STAFFE, B.: *La dueña del hogar*, edición facsímil, Editorial Maxtor, Valladolid, 2011, págs. 19 y 20.

² Tal y como ha afirmado CABERO MORÁN, E.: “Relaciones laborales e igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en AAVV (FIGUERUELO BURRIEZA, A.; IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M^a L. y MERINO HERNÁNDEZ, R. M^a, Editoras): *Igualdad ¿para qué?. A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Editorial Comares, Granada, 2007, pág. 107, la incorporación de las mujeres al mercado laboral es relevante en materia de igualdad y no discriminación desde una triple perspectiva: a) desde el punto de vista de su dignidad y el libre desarrollo de su personalidad; b) para la consecución de su autonomía económica gracias a la percepción de una retribución; y c) de cara a la ocupación de posiciones óptimas para “empoderarse”, es decir, para penetrar en los núcleos o centros en los que se adoptan las principales decisiones en las empresas y las Administraciones.

³ BARAÑANO CID, M. y DE LA PAZ, J.: “Pluralización y modernidad de los hogares y las formas familiares: hacia la familia postradicional”, en AAVV (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Coord.): *Seguridad Social y Familia*, La Ley, Madrid, 1999, págs. 3-54.

⁴ GONZÁLEZ, M^a del M.: “Nuevos modelos familiares”, Ponencia presentada al 52 Congreso de la Asociación Española de Pediatría, Madrid, 19-21 de junio de 2003.

Fruto de estos cambios sociales ha surgido la preocupación del legislador, tanto nacional como comunitario, de dar la debida protección al principio de igualdad y no discriminación de la mujer por razones familiares, así como a la corresponsabilidad de los dos miembros de la pareja en la asunción de las obligaciones familiares. Para lograr este objetivo, en el ámbito comunitario se promulgó la Directiva 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre permiso parental, que supuso el tránsito de una mera política laboral y de protección social a una política familiar⁵.

Esta Directiva fue traspuesta a nuestro ordenamiento interno a través de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Así, tal y como señala la Jurisprudencia, *“a partir de la Ley 39/1999, se empieza a tener en cuenta de una manera más realista la doble discriminación que sufren las mujeres con responsabilidades familiares, tanto por pertenecer al sexo femenino como por asumir tradicionalmente las tareas domésticas. Por ello, esta última Ley toma medidas encaminadas a incrementar los derechos derivados de las circunstancias del embarazo, parto y puerperio, así como de atención de menores y mayores que no pueden valerse por sí mismos, a la vez que introduce una mayor protección contra el despido por el ejercicio de tales derechos”*⁶. Sin embargo pese a que esta ley constituyó el primer hito normativo en nuestro país en materia de conciliación y que introdujo importantes novedades en la materia, la realidad es que no aportó medidas eficaces que asegurasen la implicación de los varones en el cuidado de la familia⁷. La ley lleva a cabo reformas en el ámbito laboral pero se echan en falta medidas para cumplir con el objetivo de la conciliación y la corresponsabilidad tales como la promoción de servicios de atención a menores,

⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 1999, pág. 30

⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de fecha 20 de junio de 2011 (AS 2012/110).

⁷ MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: “Comentarios a la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. El permiso parental por maternidad y a la protección frente al despido tras la Ley 39/1999”, *Aranzadi Social*, 1999, versión digital (BIB 1999/1627).

personas enfermas, dependientes y mayores, así como campañas de sensibilización del sector masculino para fomentar la asunción de tareas domésticas y familiares. Pese a que tales medidas se enuncian como objetivos en la Exposición de Motivos, la ley no va más allá y no los impulsa de forma efectiva. La realidad es que dada la complejidad de la materia se requerían actuaciones en ámbitos más variados que el estrictamente laboral⁸.

El auténtico cambio en la mentalidad social⁹ de cara a la extensión de la cultura de la corresponsabilidad se logra a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece un novedoso permiso de paternidad y concibe en su artículo 44.1 *“los derechos de conciliación en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando, toda discriminación basada en su ejercicio.”* Precepto que debe ponerse en relación con el artículo 1 de la misma ley que acaba por asentar un principio de igualdad efectiva al dictaminar *“la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de: maternidad; la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*. En definitiva, con esta ley se sienta un principio de igualdad que supone la prohibición de toda discriminación por razón de sexo no solo en el acceso al empleo y en las condiciones laborales durante su desarrollo, sino también en lo que se refiere a la posible lesión de expectativas de derecho legítimas así como en el momento de la finalización del contrato.

Pese a todo lo anterior la realidad es que *“las medidas para animar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado”* por lo que resulta necesario *“adoptar medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares*

⁸ MACÍAS JARA, M.: “Mujeres”, en AAVV (ESCOBAR ROCA, G., Dir.): *Derechos sociales y tutela antidiscriminatoria*, 1ª ed., Editorial Aranzadi, Pamplona, 2012, pág. 1892.

⁹ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra, 2007, pág. 70

entre hombres y mujeres". Así lo expresa el legislador comunitario al promulgar la Directiva 2010/18/UE¹⁰ por la que se deroga la Directiva 96/34/CE. La principal novedad de esta norma radica en el hecho de que con la finalidad de que los padres hagan uso del permiso parental, se prevé la posibilidad de que los Estados miembros establezcan que al menos uno de los cuatro meses sea intransferible. En nuestro ordenamiento se regula dicho carácter en la suspensión por paternidad, sin embargo su duración en comparación con la del permiso por maternidad hace pensar que evoca más bien a una labor de apoyo en lugar de a una auténtica corresponsabilidad¹¹. La promulgación de esta Directiva constituye una oportunidad única para valorar qué cambios son necesarios para lograr definitivamente el objetivo del equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral así como la corresponsabilidad de los dos miembros de la unidad familiar, dado que hoy en día se prorroga la feminización de los cuidados¹².

El contexto de dificultad económica en el que está inmerso en la actualidad nuestro tejido productivo no apoya un avance significativo en el objetivo de la conciliación, puesto que la primera demanda del trabajador es el empleo o su mantenimiento, quedando relegada a una segunda posición la necesidad de conciliación. Por ello es por lo que debemos cuestionarnos si es viable potenciar el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad en el contexto actual de crisis económica y financiera. Para dar respuesta a esta pregunta valoraremos diversas variables y estudios publicados en el año 2012.

Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) durante el año 2011 en España se trabajó una media de 1690 horas al año, lo

¹⁰ Directiva 2010/18/UE, del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental, publicada en el DOUE de 18 de marzo de 2010.

¹¹ CABEZA PEREIRO, J.: "¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?", *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010\1242).

¹² TOBÍO, C., AGULLÓ, M^a. S., GÓMEZ, M^a. V. y MARTÍN, T.: *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*, Obra Social Fundación La Caixa, Barcelona, 2010, pág. 123.

que supone una diferencia de 277 horas respecto a países como Alemania en el que el promedio de horas trabajadas fue de 1413. Sin embargo, pese a que trabajamos más que los alemanes somos menos productivos, como así se deduce de los últimos datos de Eurostat que señalan que durante el año 2011 la productividad de cada hora trabajada por los españoles se situó en 30,4 euros frente a los 42,3 euros de los alemanes.

Una de las causas que explican este desfase es la cultura del presentismo que predomina en las organizaciones empresariales españolas. Según una encuesta elaborada por la entidad Randstad, el 61% de los trabajadores –seis de cada diez– admiten que se quedan más tiempo en su puesto de trabajo sólo por el miedo a perder el empleo. Ello es así en tanto en cuanto en nuestro país existe todavía la cultura de la prolongación voluntaria de la jornada, con la conciencia de que salir del trabajo a la hora que correspondería es sinónimo de falta de motivación y, por el contrario, trabajar más horas de las pactadas lo es de dedicación a la empresa¹³. De este modo queda reflejado que el aumento de la jornada laboral en España no guarda relación con la productividad sino con el deseo por parte del trabajador de asegurar su puesto de trabajo. Además, el aumento del tiempo en el trabajo disminuye el tiempo para la familia, a la que se dedica 3 horas y 38 minutos de media al día según la última Encuesta de empleo del tiempo publicada en el 2012 por el Instituto Nacional de Estadística, lo que en última instancia explica el alto índice de fracaso escolar actual.

No cabe la menor duda que es preciso cambiar esta cultura del presentismo por una cultura de la eficiencia y así lograr que la productividad por hora trabajada de los españoles se equipare a la de nuestros vecinos comunitarios¹⁴. La vía para ello se

¹³ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. y BAJO GARCÍA, I.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Feminismo/s*, nº 8, 2006, pág. 137.

¹⁴ En opinión de CHINCHILLA, N.: “Conciliar presupone regresar a Greenwich”, Ponencia presentada en el VII Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles, Madrid, 9-10 de octubre de 2012, para favorecer la conciliación y la productividad, la jornada laboral debe fijarse conforme al ritmo circadiano, lo que implica cambiar el huso horario español al de Greenwich, así como una transformación de nuestros usos y costumbres. Esta alternativa ha sido objeto de un informe presentado por la Comisión de Igualdad, por el cual se propone a tal fin la elaboración de una Ley de

encuentra en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por cuanto de conformidad con el Barómetro de conciliación Edenred-IESE 2012, las empresas que invierten en medidas para favorecer la conciliación aumentan su productividad en un 19%, ya que de esa forma consiguen trabajadores más satisfechos, más motivados y más comprometidos. Si el trabajador percibe que la empresa se preocupa por su bienestar, aumentará su identificación con la misma y velará por participar en la mejora de los resultados. De ese modo, la implantación de un diseño organizativo flexible no solo genera un mayor compromiso de los empleados¹⁵, sino que, además, repercute en la propia entidad, por cuanto se verá incrementado el nivel de productividad, disminuido el absentismo¹⁶ así como la siniestralidad laboral y, en última instancia, constituirá una medida para retener el talento, esto es, para conservar a los trabajadores valiosos¹⁷. Por otro lado, con distintivos como el de empresa

Conciliación y Corresponsabilidad. Dicho informe fue aprobado por el Congreso de los Diputados el pasado mes de septiembre de 2013 y actualmente está siendo objeto de estudio en el Gobierno y el Senado.

¹⁵ Sobre la relación directa entre flexibilidad y compromiso resulta de interés lo expresado por GUTIÉRREZ BRONCANO, S.; RUBIO ANDRÉS, M. y MONTOYA MONSALVE, J. N.: “Influencia de la flexibilidad organizativa y de las prácticas de recursos humanos en el compromiso de los empleados”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 349, 2012, págs. 165-192.

¹⁶ De conformidad con el estudio “El absentismo: el colesterol de la empresa”, Observatorio EFR, 2009, aquellas empresas que abogan por un modelo de motivación del trabajador, el cual pasa por la incorporación de medidas de conciliación, ven reducido el nivel de absentismo laboral. El estudio se realizó sobre 130 empresas y estas comprobaron que su nivel de absentismo se había situado en torno al 3%, es decir, por debajo de la media nacional en el año 2009 - 5,3%- y de la media europea - 4,6%-.

¹⁷ Así se manifiestan JÁIMEZ ROMÁN, M^a. J. y BRETONES, F.: “El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable del trabajo”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 344, 2011, págs. 209-232, al indicar que “aquellos trabajadores con altos niveles de compromiso muestran un menor deseo de abandonar la organización”. En el mismo sentido, GORJUP, M^a. T.; VALVERDE APARICIO, M. y RYAN, G.: “Calidad laboral: concepto multidimensional, práctica necesaria, responsabilidad de todos”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 338, 2011, págs. 101-228, quienes además exponen que la existencia de una organización del trabajo flexible implica beneficios para el trabajador pero también para la empresa al aumentar el rendimiento y los resultados.

familiarmente responsable las empresas mejorarán su posición competitiva en el mercado¹⁸.

La falta de conciliación no solo perjudica a las empresas. Repercute de forma negativa en la sociedad en tanto en cuanto trae consigo un descenso de la natalidad y un envejecimiento de la población, lo que influye en el sistema de pensiones de nuestro país, que para su viabilidad requiere de un equilibrio entre población activa y pasiva. Obviamente también se resiente la familia como consecuencia de los problemas de estrés y el aumento del fracaso escolar¹⁹.

Los países de nuestro entorno comunitario son conscientes de la importancia de invertir en la conciliación en el contexto actual de crisis económica y financiera. Así queda reflejado en el Estudio de la Comisión Europea titulado “Flexible working time arrangements and gender equality”, publicado en octubre de 2010, que pone de manifiesto que la flexibilidad laboral se considera un instrumento para ayudar a los empresarios a ajustarse a las circunstancias económicas cambiantes: *“en épocas de ralentización económica, las medidas de flexibilidad laboral pueden ayudar a los trabajadores a conservar sus puestos de trabajo. Es necesario que se continúe progresando en la conciliación entre trabajo y familia: la flexibilidad laboral y la igualdad de género son dos requisitos previos importantes para la recuperación económica”*.

En esta misma línea, el Parlamento Europeo emitió en el mismo año una Resolución²⁰ en la que exponía que en el contexto de crisis actual debe considerarse como un claro objetivo para la recuperación económica el cambio en el modo de

¹⁸ CEGARRA LEIVA, D., SÁNCHEZ VIDAL, M^a. E. y CEGARRA NAVARRO, J. G.: “Efecto de la cultura de conciliación laboral y personal en los resultados organizativos de las pymes y en sus trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 345, diciembre 2011, págs. 233-256.

¹⁹ CRESPO GARRIDO, M^a y MORETÓN SANZ, M^a F.: *Conciliación de trabajo y familia*, Colex, Madrid, 2010, págs. 19 y 20.

²⁰ Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de julio de 2010, sobre contratos atípicos, carreras profesionales seguras, flexiseguridad y nuevas formas de diálogo social, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea en fecha 2 de diciembre de 2011.

concebir las relaciones laborales, siendo la flexibilidad en la vida laboral el faro que ilumine esa transformación. Por ello se insta “a los Estados miembros a que apliquen políticas sostenibles que permitan a todos, ..., acceder efectivamente al mundo laboral y conciliar mejor el trabajo flexible con la vida privada y familiar”. El Parlamento Europeo consciente de las largas jornadas laborales plantea de forma coherente en su Resolución que la solución pasa porque la norma general sea la celebración de contratos indefinidos a tiempo completo con jornadas más cortas, de tal modo que la celebración de contratos a tiempo parcial ya no sea el único vehículo para lograr el objetivo de la conciliación.

En nuestro país, el legislador de forma reciente también ha reaccionado frente a la importancia de invertir en la búsqueda de fórmulas para equilibrar el trabajo y la familia. El apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) prevé desde la reforma operada por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo que “*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 su caso, lo previsto en aquélla*”. Pues bien, fruto de la importancia que el legislador le otorga a la conciliación, y de las críticas de la doctrina científica sobre la necesidad de introducir jornadas flexibles para tal propósito²¹, dentro de las medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas, previstas en el capítulo III de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, se ha incorporado un párrafo adicional en el apartado 8 del artículo referenciado, por el cual se propone a los interlocutores sociales algunas formas de llevar a la práctica ese derecho de adaptación de la jornada, entre ellas la flexibilidad en la jornada de trabajo, si bien, como no podía ser de otra forma, buscando su compatibilidad con los intereses empresariales de mejora de la competitividad y la productividad: “*a tal fin, se*

²¹ MONEREO PÉREZ, J. L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Tiempo de trabajo y ciclos vitales*, Comares, Granada, 2009, pág. 70.

promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”.

En conexión con la anterior reforma, se promulgó el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que pretende proporcionar los criterios y parámetros a tener en cuenta para el desarrollo de la negociación colectiva durante los años 2012, 2013 y 2014²². Dicho acuerdo, que cuenta con un carácter orientador y no tiene valor normativo, propugna que los convenios colectivos sectoriales y especialmente los provinciales, deberán promover el uso flexible del tiempo de trabajo. Se entiende así que éste es el espacio idóneo por su mejor adaptación a las necesidades productivas y de los trabajadores, previéndose a continuación que en su regulación se deberán garantizar las posibilidades de conciliación. Asimismo se propugna que los convenios de empresa deben potenciar la racionalización de los horarios de trabajo con un doble objetivo: mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

La reforma operada en este sentido tiene un claro signo de mejora de la protección de la conciliación de la vida familiar y laboral, si bien debe entenderse que la introducción del concepto de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, realmente obedece a la transposición a nuestro Derecho interno de lo propugnado al respecto por el Derecho comunitario. Se afronta así un cambio en la forma de concebir la conciliación que ya no debe identificarse necesariamente con trabajar menos sino con trabajar de modo distinto, reduciendo la cultura laboral que atiende a la presencia para imponer la cultura laboral que prima los resultados, facilitando al trabajador la elección del tiempo de ejecución de su prestación laboral, siempre que sea posible conforme a los intereses de la empresa. El legislador no se atreve a introducir límites en esta materia por los problemas de constitucionalidad que ello podría suponer, de ahí

²² Suscrito el 25 de enero de 2012 y publicado en el BOE de 6 de febrero de 2012.

que recurra a la negociación colectiva como la vía adecuada para ordenar el uso flexible del tiempo de trabajo. De ese modo, van a ser los interlocutores sociales los que van a jugar un papel relevante en este proceso de reorientación del modo tradicional de entender la prestación de servicios en pro de la conciliación.

En definitiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral constituye una de las claves para el resurgimiento económico, por cuanto ha pasado a configurarse como uno de los parámetros a considerar en la nueva definición del mercado de empleo como consecuencia de la constante demanda por parte de los trabajadores de mejora en la calidad de vida y del bienestar en el trabajo.

Por ello, la ausencia de medidas de conciliación en las organizaciones empresariales debería configurarse por parte de nuestro legislador como un riesgo psicosocial por cuanto la doble jornada o doble presencia no solo supone duplicar las horas de trabajo sino que genera situaciones de estrés ante las dificultades para compatibilizar unas condiciones laborales rígidas con las necesidades del cuidado familiar. Estas situaciones de estrés tienen repercusiones en la salud mental y física de los trabajadores.

En este proceso de potenciación de la conciliación, son dos los actores que van a jugar un papel fundamental: por un lado, los órganos judiciales en su labor interpretativa del ordenamiento; por otro lado, los interlocutores sociales a efectos de mejorar la norma de mínimos. El papel de ambos debe ir destinado a la configuración de una estrategia integrada que fomente la corresponsabilidad familiar así como la definición como riesgo psicosocial de las limitaciones a la misma.

Ante la situación descrita, se hace patente la necesidad de un cambio en la política legislativa a efectos de una adecuada prevención y, en su caso, reparación de este factor de riesgo psicosocial. Sin embargo, un cambio en la legislación estará abocado al fracaso si no viene acompañado de otro en la cultura empresarial. Cada empresario debe asumir que un trabajador satisfecho con su vida personal, porque dispone de un horario de trabajo que le permite atender cualitativa y cuantitativamente

a su familia, es un trabajador que incrementa su productividad, reduciendo errores y padeciendo un menor número de accidentes e incidentes; en definitiva, es más rentable²³

²³ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. y BAJO GARCÍA, I.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, cit., pág. 141.

CAPÍTULO I

EL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1.1 Conciliación y discriminación por razones familiares

1.2 La conciliación de la vida personal, familiar y laboral como principio rector

1.3 El equilibrio entre la dimensión constitucional de los derechos de conciliación y el ius variandi empresarial

Los poderes organizativos del empresario pueden enmarcarse en un proceso de deterioro de la salud del trabajador, actuando asimismo como factores coadyuvantes en la producción de una lesión psicosocial. Esta circunstancia se traduce en una confrontación entre los principios constitucionales que fundamentan las medidas de conciliación y el ejercicio del poder empresarial derivado de la libertad de empresa – artículo 38 de la Constitución Española-.

Como ya apuntamos con anterioridad, el principio de no discriminación del artículo 14 de la norma constitucional tiene eficacia en las relaciones entre los particulares, y en concreto en las relaciones laborales dado su desarrollo en los artículos 4 y 17 del ET, por lo que se configura como un límite al ejercicio de los poderes empresariales. Ya indicamos igualmente que las cargas familiares deben englobarse dentro de los motivos antidiscriminatorios que se enumeran en estos preceptos. El respeto a este principio de ausencia de discriminación por razones familiares, implica que el empresario no solo debe abstenerse de tomar decisiones que puedan vulnerarlo sino también que debe adoptar aquellas decisiones alternativas que puedan favorecer la flexibilidad en la ordenación del trabajo de los empleados con responsabilidades familiares.

Pese al sustento constitucional de las medidas de conciliación, en los casos de adaptación y distribución de la jornada, su mera solicitud no es presupuesto suficiente para su concesión automática sino que debe buscarse el equilibrio con las razones organizativas que alegue la empresa¹. El legislador no establece pautas para la ponderación de los intereses enfrentados, por lo que habrá que valorar por un lado hasta qué punto el ejercicio del derecho de conciliación resulta necesario para lograr la participación del trabajador en la asunción de sus obligaciones familiares a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, considerando para ello el número de hijos del trabajador, su edad y situación escolar así como la situación laboral del otro progenitor. Por otro lado, habrá que tener en cuenta las necesidades organizativas de la empresa y si resulta razonable y proporcionada la decisión empresarial, examinando si la organización que pretende el empresario mediante el ejercicio de sus poderes de gestión del trabajo puede alcanzarse a través de decisiones alternativas.

Esta ponderación de intereses conducirá a la primacía de las necesidades organizativas sólo en caso de que el ejercicio por parte del trabajador de su derecho de conciliación traiga consigo que se vea afectado gravemente el funcionamiento normal de la organización productiva. En caso contrario, primará el ejercicio del derecho de conciliación en virtud de la doctrina constitucional según la cual *“la dimensión constitucional ... de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de*

¹ Cierta sector doctrinal defiende que el derecho a conciliar no debería sujetarse a autorización previa del empresario dado que su denegación puede afectar al cumplimiento de deberes legales inexcusables previstos en la Constitución, en concreto los deberes legales de asistencia y protección de los menores, mayores y de la familia en general. Así se ha expresado RUIZ-RICO RUIZ, C.: *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, versión digital (www.tirantonline.com, TOL 2.543.388).

*prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”*².

Como prosigue el mismo Tribunal, en caso de no dar esta primacía a los derechos de conciliación cuando no hay causas organizativas empresariales que justifiquen su denegación se estaría contribuyendo “*a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer, al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental*”³.

En el equilibrio entre las medidas de conciliación y la organización empresarial “*se admite la consideración de razones empresariales para excluir y para modalizar el ejercicio del derecho a la flexibilización de la jornada de trabajo*”, sin embargo “*el derecho constitucional a la igualdad y a la protección de los intereses familiares es el que debe primar*” de tal modo que las razones denegatorias empresariales “*se deben valorar en términos estrictos, como se plasma en el viejo aforismo "odiosa sunt retrigenda, favorabilia sunt amplianda" especialmente invocable cuando de derechos fundamentales se trata si no los queremos convertir en meras declaraciones programáticas o de intenciones*”⁴. Por ello la empresa no solo debe argumentar y justificar adecuadamente sus motivos denegatorios sino que además deberá valorarse la adecuación de tales razones en base a la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la proporcionalidad de las medidas restrictivas de derechos, como así lo razona el mismo Tribunal: “*para admitir la constitucionalidad de una medida empresarial limitativa de los derechos fundamentales de un trabajador se exige verificar que tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas*

² Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de enero de 2007 (RTC 2007/3).

³ Sentencia del Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 2011 (RTC 2011/26).

⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 21 de noviembre de 2011 (JUR 2011/438932).

para el interés general que perjuicio sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en un sentido estricto)”⁵.

La necesidad de buscar este equilibrio, y por lo tanto la aplicación caso por caso, es un parámetro de referencia que no es posible olvidar por cuanto la repercusión de determinadas medidas de conciliación no es la misma en las grandes empresas que en las pymes, como tampoco es igual el sector en el que la empresa opere. Una forma de intentar lograr ese equilibrio en función de las necesidades organizativas de cada entidad, se ha conseguido mediante la incorporación del concepto de responsabilidad social introducido por la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 73, según el cual “*las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, ..., destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social*”. Con el precepto referenciado, se pretende lograr un equilibrio entre la regulación estatal y las medidas adicionales conciliadoras que pueda establecer la empresa en función de sus circunstancias organizativas, fomentando que así lo haga mediante un sistema de gratificaciones⁶.

No podemos olvidar que nos encontramos en una materia en la que el Estado si bien debe favorecer la conciliación, así como proteger los derechos de los trabajadores y establecer las prestaciones y servicios necesarios, no puede regular hasta el último detalle. Son las organizaciones empresariales y los sindicatos los que juegan un papel

⁵ En el mismo sentido se ha expresado en la doctrina científica CHARRO BAENA, P.: “La organización del tiempo de trabajo como factor de riesgo psicosocial”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 98, 2012, págs. 16 y 17.

⁶ BAZ TEJEDOR, J. A.: “Responsabilidad social empresarial laboral: especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista de Derecho Social*, nº 41, 2008, versión digital (www.tirantonline.com, TOL 1.346.543). Sin embargo para RUIZ-RICO RUIZ, C.: *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal*, cit., versión digital, el hecho de vincular los derechos de conciliación a la esfera de la responsabilidad social, desactiva su condición de derechos exigibles y los configura como simples medidas que los empresarios pueden facultativamente destinar a promover la igualdad, habiendo sido preferible vincularlos con la idea de responsabilidad jurídica en caso de incumplimiento.

de vital importancia, y no por ello, como se defiende desde algún sector doctrinal, se puede hablar de una desconstitucionalización del derecho a la conciliación⁷.

En última instancia, debemos recordar que para velar por la correcta aplicación de los derechos de conciliación de los trabajadores se encuentran los jueces y tribunales que ejercen un papel garantista en esta materia.

⁷ RUIZ-RICO RUIZ, C.: “La problemática constitucional del derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal”, *Revista General de Derecho Constitucional*, n° 14, abril 2012, versión digital (RI 411494).

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PREVISTAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

1.1 ¿Qué y cuáles son los denominados “derechos de conciliación”?

Tanto en la norma sustantiva como en la procesal, encontramos de forma permanente la expresión “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Sin embargo no se nos ofrece ni un concepto técnico de lo que hemos de entender por tal ni tampoco un listado detallado que contenga cuáles deben ser considerados como “derechos de conciliación”.

Inicialmente, la Ley 39/1999, de 5 noviembre, únicamente hacía referencia a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. Fue con posterioridad, mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se introdujo en la fórmula la expresión “vida personal”. Resulta meridianamente claro llegar al entendimiento de que en el período temporal que media entre ambas leyes, al hablar de la conciliación se estaba pensando en aquellas medidas laborales directamente relacionadas con el cuidado de hijos y familiares¹, por lo que el derecho a la conciliación estaba vinculado a la existencia de un familiar sujeto pasivo necesitado de atención².

La problemática surge a partir de la referencia legal a la “vida personal”, ante la necesidad de determinar si su incorporación tiene algún valor añadido. Encuentra su reflejo principal en el apartado 8 del artículo 34 del ET, que regula el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo. Un sector de la doctrina desliga los derechos de la vida personal de los referidos a la vida familiar. Se trataría de derechos que se encuentran ligados a la esfera individual del trabajador y que disponen de entidad

¹ VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: deficiencias y problemas aplicativos”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010/1899).

² SALA FRANCO, T. y BALLESTER PASTOR, M^a A.: *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pág. 57.

suficiente para limitar la potestad organizativa del empresario, ya sea por estar ligados con derechos fundamentales –tales como el derecho de libertad religiosa o el derecho de afiliación política-, o bien con otro tipo de derechos que tienen también reconocimiento constitucional o legal –el derecho a la formación o a la prevención, por ejemplo, del estrés laboral-³.

La defensa de unos derechos vinculados con la vida personal con independencia de la vida familiar resulta coherente si la ponemos en conexión con la realidad social del momento en que la norma debe ser aplicada, en tanto en cuanto nos encontramos con familias en las que no siempre hay hijos o familiares en situación de dependencia y no por ello se les puede negar el derecho a conciliar su trabajo con su vida personal. Sin embargo, esta interpretación de la norma encuentra una doble oposición. En primer lugar, los derechos sobre los que sustenta este sector los referidos a la vida personal ya tienen protección en otros preceptos legales. En segundo lugar, si atendemos al artículo 44.1 de la Ley de Igualdad comprobamos que la tutela de tales derechos no constituían su objetivo, por cuanto su tenor literal reza del siguiente modo: *“los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*. De la lectura de dicho precepto se deduce que en los derechos de conciliación hay dos bienes jurídicos en juego, la familia y la mujer, y los mismos se pretenden proteger mediante el fomento de la corresponsabilidad de los dos progenitores, con la intención de evitar situaciones de discriminación histórica de la mujer.

De conformidad con lo expuesto, debe entenderse que cuando el legislador incorporó la expresión “vida personal” a la fórmula, estaba pensando en el desempeño de responsabilidades familiares y no en el ejercicio de actividades relacionadas con el

³ SALA FRANCO, T. y BALLESTER PASTOR, M^a A.: *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*, cit., pág. 59.

libre desarrollo de la personalidad. Una interpretación distinta, que coloque al conjunto de derechos e intereses vinculados con el desarrollo de la personalidad del trabajador al mismo nivel que los derechos relacionados con el cuidado de la familia y la protección de la mujer, iría en detrimento del objetivo de la conciliación, al desenfocar el centro principal de sus intereses⁴. Es más, como comprobaremos cuando analicemos el derecho a la adaptación de la jornada previsto en el artículo 34.8 del ET, en la práctica judicial los casos que se han planteado en relación con el mismo, están vinculados a la atención de la familia.

Con ello no se pretende concluir que aquellas personas que no tengan hijos o personas en situación de dependencia, no tengan derecho a disponer de su tiempo para poder emplearlo en otras facetas que no sea el desarrollo profesional, pero el legislador ha optado por poner el énfasis en la organización del tiempo para dedicarlo a la familia, por cuanto los problemas derivados de la falta de conciliación de un sujeto en cuyo seno familiar hay una persona en situación de dependencia son mucho más graves⁵. De ese modo, la conciliación del tiempo personal y laboral de aquellos profesionales que no se encuentren con esta circunstancia, dependerá de lo dispuesto al respecto en la norma convencional.

En definitiva, el término “vida personal” que se maneja en nuestra legislación está conectado con el de “vida familiar”, debiendo entenderse como una expresión más amplia. Se trataría de una especie de cajón de sastre que el legislador ha querido prever para aquellos casos en los que el trabajador no pueda acogerse a las restantes medidas conciliatorias para la atención y el cuidado de su familia. Téngase en cuenta que los derechos de conciliación configurados por nuestro legislador están pensados para el período de embarazo, así como para el cuidado de los hijos en los primeros años de vida, o para la atención de familiares con un vínculo de parentesco muy

⁴ MOLERO MARAÑÓN, M^a L.: “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”, cit., versión digital.

⁵ CRESPO GARRIDO, M^a y MORETÓN SANZ, M^a F.: *Conciliación de trabajo y familia*, cit., pág. 18.

próximo⁶. Por ello, el legislador ante la imposibilidad de regular todas las posibles situaciones de necesidad, ha optado por establecer en el artículo 34.8 del ET un derecho, o más bien una declaración de intenciones, que permite que sean los interlocutores sociales o el acuerdo con el empresario quienes regulen la conciliación según el supuesto de hecho en cuestión. De este modo, será posible la atención de familiares con quienes se mantenga un vínculo de parentesco que vaya más allá del contemplado en el ET⁷ o incluso en la norma convencional, o para el cuidado de un menor cuando éste ya haya sobrepasado la edad legal o convencionalmente prevista para la reducción de jornada y no se desee acudir a una excedencia.

En base a todo lo anterior, es por lo que debemos entender que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral están integrados por todas aquellas figuras jurídicas que permiten a los trabajadores compatibilizar el trabajo con la atención de sus intereses familiares⁸. Una vez sentado el concepto de derechos de conciliación, es necesario efectuar un desglose de cuáles deben ser considerados como tales, pudiendo citar los siguientes: permiso por matrimonio; permiso por nacimiento de hijo; permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes; permiso o reducción de jornada por lactancia; permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; permiso o reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; derecho a la adaptación de la jornada de

⁶ Tal y como destaca LÓPEZ TERRADA, E.: *El concepto de familia en el Estatuto de los Trabajadores: identificación de los sujetos protegidos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, versión digital (www.tirantonline.com, TOL313.920), hay realidades familiares que son ignoradas por el Derecho del Trabajo: en primer lugar, la menor edad que se considera digna de una especial protección se detiene en el momento de la escolarización obligatoria; en segundo lugar, la familia extensa no alcanza más allá del segundo grado de consanguinidad o afinidad; en tercer lugar, las familias monoparentales no se consideran dignas de regulaciones específicas con carácter general; en cuarto y último lugar, las uniones de hecho tampoco se consideran merecedoras de una protección expresa, salvo que los componentes de la pareja se conviertan en los progenitores de una familia nuclear.

⁷ GARCÍA TESTAL, E. y LÓPEZ BALAGUER, M.: *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Tirant lo blanch, Valencia, 2012, versión digital (www.tirantonline.com, TOL2.518.062)

⁸ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, cit., pág. 72.

trabajo; suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento; reducción de jornada para el cuidado de un menor o de un familiar; y la excedencia para el cuidado de hijos o familiares.

Debe tomarse en consideración que se han enumerado los derechos de conciliación previstos en la norma estatutaria, pero no debemos olvidar que en esta materia el ET es una norma de Derecho necesario relativa, por lo que puede ser mejorada por la negociación colectiva, ampliando las facultades legales o incluso creando otros derechos conciliatorios. De hecho, la norma procesal que regula el proceso especial previsto para resolver las discrepancias que surjan en el ejercicio de estos derechos, determina que su objeto está formado por los derechos reconocidos legal o convencionalmente. De ahí la necesidad de concretar qué derechos pueden incluirse en los denominados “derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, por cuanto va a tener una especial trascendencia en materia procesal.

Vaya por delante que los derechos de conciliación anteriormente enunciados se encuentran desperdigados en diversos preceptos no consecutivos e incluso en una sucesión de apartados del mismo artículo –tal es el caso del artículo 37 del ET-. Sería recomendable una mejora en la sistemática de la norma, pudiendo tomar como modelo de una adecuada ordenación de los mismos algún convenio colectivo que le dedica a los derechos de conciliación un único capítulo, en el cual se analiza cada una de las medidas de conciliación en preceptos diferenciados y sucesivos⁹.

1.2 Permisos retribuidos por circunstancias familiares

Como es sabido, el contrato de trabajo tiene naturaleza sinalagmática, lo que implica que durante su vigencia ambas partes de la relación deben cumplir con sus

⁹ Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de agencias de viajes (BOE 1 de agosto de 2013).

respectivas obligaciones, prestar servicios el trabajador y abonar el salario el empresario. Sin embargo, a lo largo de esta relación pueden surgir determinados hechos que impidan al trabajador cumplir con su mandato, sin que por ello pueda el empresario extinguir el vínculo contractual, y que además éste se vea obligado a mantener el derecho del trabajador a percibir su retribución así como a la cotización a la Seguridad Social.

Así sucede en las denominadas interrupciones de la actividad laboral no periódicas, que se producen por el hecho de existir un bien jurídico especialmente tutelado por el legislador¹⁰ – la familia en los casos que analizaremos-, y en las que, a diferencia de lo que ocurre con las suspensiones contractuales, se mantiene la obligación retributiva del empresario por la breve duración de las circunstancias que impiden al trabajador la realización de su trabajo.

Dado el tema objeto de estudio, nos centraremos en aquellos permisos que quedan justificados por circunstancias que inciden en la esfera familiar del trabajador, los cuales se encuentran regulados en el artículo 37 del ET y son los siguientes: permiso por matrimonio; permiso por nacimiento de hijo; permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes; permiso para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto; permiso por lactancia; y permiso por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. En todo caso, debe tenerse en cuenta que la normativa prevista a tal efecto en el ET puede ser objeto de mejora por parte de los convenios colectivos, ya sea para ampliar la duración o los supuestos objeto de tutela.

En el presente apartado únicamente estudiaremos los cuatro primeros permisos anteriormente mencionados, esto es, por matrimonio, por nacimiento de hijo, por infortunio familiar y para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto. Los otros dos permisos enumerados –lactancia y nacimiento de

¹⁰ MONEREO PÉREZ, J. L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Tiempo de trabajo y ciclos vitales*, cit., pág. 224.

neonatos-, también pueden adoptar la forma de reducción de jornada y por cuestiones de sistemática abordaremos su análisis en el apartado dedicado a la misma.

Los cuatro permisos que trataremos a continuación se encuentran regulados en el apartado tercero del artículo 37 del ET, y comparten dos requisitos formales que debe cumplir el trabajador para poder ejercer legítimamente los mismos. El primero de ellos es la obligación de comunicar al empresario el hecho causante de modo anticipado al disfrute del permiso, a efectos de que éste disponga del tiempo necesario para poder reorganizar sus recursos humanos. El legislador no precisa con cuánto tiempo debe preavisar el trabajador, sin embargo, como veremos, algunas normas convencionales suplen esta laguna. En caso de que tampoco el convenio regule el plazo de preaviso, deberá comunicarse con una antelación razonable¹¹ y suficiente de acuerdo con las reglas de la buena fe –tégase en cuenta que habrá ocasiones en que ésta será mínima o incluso imposible, piénsese en el permiso por infortunio familiar-.

El segundo de los requisitos formales es la aportación de la debida justificación, exigencia que también se explica por cuanto supone una garantía para el empresario de que realmente el hecho causante ha tenido lugar, evitándose así posibles disfrutes indebidos. Tal justificación podrá ser aportada con carácter previo o con posterioridad al disfrute del permiso, en función de las circunstancias concurrentes. No aclara el legislador qué justificación debe aportarse en cada supuesto, por lo que será una cuestión a concretar caso por caso.

Si el trabajador se encuentra en el supuesto de hecho desencadenante del permiso y cumple con los requisitos formales, el empresario no puede oponerse a su disfrute¹², ni siquiera alegando razones organizativas o productivas¹³. Ello se debe a

¹¹ SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Comentario al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores”, en AAVV: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 7ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2007, pág. 329.

¹² En este sentido se ha manifestado MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 5ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 518. En términos similares se ha expresado la doctrina judicial en relación con el permiso por matrimonio al indicar que se trata de un derecho indisponible por parte de la empresa, véanse al respecto las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia

que tales interrupciones se configuran en nuestro ordenamiento como auténticos derechos del trabajador y no como situaciones de liberalidad empresarial¹⁴. Es más, se considera falta grave la transgresión por parte del empresario de las normas y límites en materia de permisos, sancionable con multa que oscila entre 626 y 6250 euros¹⁵.

Ahora bien, si el trabajador se ausentara de su puesto de trabajo sin comunicarlo a la empresa y éste no acreditase la imposibilidad de haber realizado tal comunicación con la mayor celeridad posible, pese a la existencia de justa causa, cabría la imposición de una sanción disciplinaria, valorándose a tal efecto el régimen disciplinario que estuviera previsto en el convenio colectivo que resultara de aplicación¹⁶. Ello se explica no solo por el comportamiento del trabajador ausente de cualquier diligencia, a lo cual está obligado de conformidad con los artículos 5.a) y 20.2 del ET, sino porque además su ausencia injustificada ocasiona una perturbación en la organización de la empresa al tener que asumir su trabajo el resto de los empleados.

1.2.1 Permiso por matrimonio

1.2.2 Permiso por nacimiento de hijo

1.2.3 Permiso por infortunio familiar

1.2.4 Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

de Madrid de 28 de mayo de 1993 (AS 1993/2636) y del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 12 de marzo de 2003 (AS 2003/1948).

¹³ BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, versión digital (www.tirantonline.com, TOL3.706.320).

¹⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 21ª ed., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2013, pág. 693. En sentido similar, SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Comentario al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores”, en AAVV: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 330.

¹⁵ Artículos 7.5 y 40.1.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en adelante LISOS.

¹⁶ A título ilustrativo podemos citar el IV Acuerdo laboral estatal del sector de hostelería (BOE 30 de septiembre de 2010) que en su artículo 37.3 tipifica tal conducta como falta leve, sancionable con una amonestación o con una suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.3 Maternidad, paternidad y otras situaciones asimiladas como condiciones suspensivas de la relación laboral

El artículo 45.1.d) del ET prevé que serán causas de suspensión del contrato de trabajo, la maternidad, la paternidad así como el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. La figura jurídica de la suspensión contractual, se caracteriza por tres reglas. En primer lugar, una regla expresa prevista en el apartado segundo del artículo 45 del ET, relativa al cese de los deberes principales propios de toda relación laboral, esto es, la interrupción de la prestación de trabajo así como de la prestación salarial. La ausencia de cualquier otra referencia en el precepto citado, da lugar a una segunda regla de carácter tácito, por la cual debe entenderse que perviven las obligaciones accesorias durante el período suspensivo, de manera que empresario y trabajador siguen sometidos a las exigencias de la buena fe derivadas del artículo 20.2 del ET. Estas obligaciones de carácter accesorio consisten, para el trabajador en la prohibición de concurrencia, y para el empresario, en el cómputo del período suspensivo a efectos de la antigüedad del empleado. En tercer y último lugar, podemos hablar de una regla complementaria, que implica para el empleador, el mantenimiento de la obligación de cotizar durante el período suspensivo, y para el trabajador, en la aparición de nuevos derechos, referidos a la reserva de puesto de trabajo así como al percibo de un subsidio por parte de la Seguridad Social.

Los apartados 4 y 5 del artículo 48 así como el artículo 48.bis del ET, se ocupan de la regulación con detalle de estas figuras suspensivas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral. En los próximos epígrafes profundizaremos en su análisis. Como se comprobará, la norma estatutaria debe complementarse con el desarrollo reglamentario realizado por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. El título de este Real Decreto lo configura como una norma de Seguridad Social, pero en realidad va bastante más allá, circunstancia que se explica por la

estrecha conexión que se establece entre los supuestos suspensivos y las prestaciones públicas previstas para los mismos, así como por la necesidad de solventar algunas de las imprecisiones que presentan los preceptos de la Ley.

1.3.1 La protección jurídica de la maternidad

La maternidad debe entenderse como una función social necesaria para toda la sociedad, de ahí la necesidad de su protección frente a todos los efectos negativos que el embarazo, el parto y la lactancia puedan acarrear en los derechos de las mujeres. Así se afirma en numerosas leyes de igualdad de ámbito autonómico¹⁷, llegando a recogerse tal argumentación dentro de los principios generales que deben regir la actuación de las Administraciones públicas¹⁸. Se evoluciona de ese modo en la forma de entender el orden familiar, al contemplarse la maternidad como una faceta que trasciende del fuero privado de las personas. De ese modo se ha venido a plasmar legalmente el sustrato que ya se encontraba vigente en nuestra legislación reguladora de la maternidad desde la promulgación de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, por la que se dotó a esta contingencia de sustantividad propia.

La sociedad debe valorar la maternidad como un bien en sí mismo, especialmente teniendo en cuenta la caída de la natalidad en España. Y la única forma de paliar esta tendencia a la baja de la tasa de fecundidad es que los costes y el cuidado de los hijos sean compartidos entre la familia y el Estado. No solo se requiere la participación del otro progenitor, sino también del Estado, de forma que éste adopte

¹⁷ Así se expone, entre otras, en la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha; Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres de Galicia; Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

¹⁸ Artículo 4 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha.

medidas positivas de apoyo y asistencia. Con tales fines se han aprobado a nivel autonómico diversas leyes¹⁹.

En lo que respecta a la legislación laboral, son los artículos 45.1.d) y 48.4 del ET los que se centran en la tutela de la maternidad, especificándose como situaciones protegidas tanto el parto como la adopción y el acogimiento. El distinto tratamiento legal de la maternidad biológica respecto de la adopción y el acogimiento, nos lleva a seguir en nuestro estudio la misma sistemática que el legislador. Su regulación en dos bloques diferenciados se explica si tenemos en cuenta cuáles son los bienes jurídicos tutelados en cada caso.

Así, la protección jurídica de la maternidad por parto presenta una doble finalidad, por un lado, garantizar la recuperación de la salud de la madre trabajadora y, por otro lado, la atención de los primeros cuidados del recién nacido²⁰. Durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto predomina lo primero y es precisamente esa circunstancia la que explica las singulares reglas que se establecen para ese período. Por el contrario, en las semanas posteriores la suspensión del contrato se otorga para que la madre, el otro progenitor o ambos a la vez puedan atender al hijo. Por su parte, en los casos de maternidad por adopción o acogimiento, la finalidad que se persigue es permitir una adecuada atención del menor de tal modo que facilite su

¹⁹ Tal es el caso de la Ley 6/2009, de 30 de junio, de protección a la maternidad de Valencia, la cual ha sido objeto de desarrollo mediante el Decreto 13/2011, de 11 de febrero. Asimismo numerosas Comunidades Autónomas han aprobado leyes por las que se establecen y regulan redes de apoyo a las mujeres embarazadas, pudiendo citar en tal sentido las siguientes: en Castilla y León la Ley 14/2008, de 18 de diciembre; en la Región de Murcia la Ley 11/2009, de 1 de diciembre; en Madrid la Ley 3/2011, de 22 de marzo; en La Rioja la Ley 1/2012, de 12 de junio; y en Galicia la Ley 5/2010, de 23 de junio.

²⁰ Así se reconoce en la doctrina judicial comunitaria, entre otras, en las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de abril de 1998 (TJCE 1998/70), de 27 de octubre de 1998 (TJCE 1998/255), de 18 de marzo de 2004 (TJCE 2004/69), de 1 de julio de 2010 (TJCE 2010/203) y de 30 de septiembre de 2010 (TJCE/280); así como en la doctrina judicial de nuestro país, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Burgos, de 8 de marzo de 2007 (AS 2007/1769).

integración en el núcleo familiar que le adopta o acoge²¹. En definitiva, el parto representa una situación diferenciada respecto de la adopción y el acogimiento, lo que justifica de forma objetiva y razonable que el legislador haya decidido otorgar un tratamiento jurídico distinto.

1.3.1.1 La maternidad biológica

(i) Elemento subjetivo: la titularidad del derecho

Al regular en sus primeros párrafos el artículo 48.4 del ET la suspensión del contrato por parto, recoge toda una serie de pautas decisivas para determinar la titularidad del derecho. En concreto, el precepto dispone que el período de suspensión que se conceda se podrá distribuir "*a opción de la interesada*" siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Esta regla se completa con la consideración de los tres únicos supuestos en los cuales, el denominado "*otro progenitor*" podrá hacer uso del período de suspensión por maternidad biológica, y son los siguientes: por fallecimiento de la madre, por cesión de ésta, o porque la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad. La Ley de Igualdad introdujo la expresión "*el otro progenitor*", superando la referencia al padre, con la finalidad de adaptar la legislación laboral a la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, y así dar entrada a las nuevas realidades familiares presentes en nuestra sociedad formadas por parejas del mismo sexo.

De los tres supuestos citados en los cuales el otro progenitor puede disfrutar del descanso por maternidad, es el referido a la cesión del derecho en el que puede hablarse de un titular originario, la madre, y de un titular por derivación, el otro

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 26 de febrero de 2003 (AS 2003/3015); Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 27 de noviembre de 2007 (JUR 2008/38781).

progenitor²². Tal distinción no la podemos hacer extensiva a las otras dos situaciones, por cuanto en las mismas el otro progenitor podrá disfrutar de la suspensión por maternidad por derecho propio, sin necesidad de que la madre tenga derecho a la maternidad u opte por cedérselo²³.

La presencia de esta doble titularidad ha sido puesta en tela de juicio por parte de un sector de la doctrina científica, que se ha manifestado a favor de la configuración de una titularidad indistinta, como así ocurre en los supuestos de adopción y acogimiento, por entender que así se favorecería la conciliación²⁴. Sin embargo, cabe discutir tal hipótesis en base a cuatro consideraciones.

En primer lugar, se obvia que el régimen de atribución del derecho a la madre encuentra una justificación objetiva, la presencia del hecho biológico del parto, intrínsecamente ligado a la mujer, única partícipe de aquél e inexistente en la maternidad o paternidad no natural, lo que explica que sean distintos los bienes jurídicos tutelados en uno y otro caso²⁵. Este argumento a favor del derecho originario de la madre ha sido refrendado recientemente por el Tribunal Constitucional, al fundamentarse en él para desestimar la cuestión de inconstitucionalidad que se planteó sobre la exigencia, en caso de parto, de que ambos progenitores trabajen para poder ejercitar la madre el derecho de cesión. Tal presupuesto había sido valorado por el órgano judicial que planteó la cuestión como discriminatorio frente a los casos de

²² MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2008, pág. 2095.

²³ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores”, en AAVV (CRUZ VILLALÓN, J.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOERLICH PESET, J. Mª; MERCADER UGUINA, J. R., Dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2011, pág. 486.

²⁴ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.; VERLASCO PORTERO, T. y GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas*, cit., pág. 29; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, versión digital (www.tirantonline.com, TOL1.264.538).

²⁵ En este sentido, RIVAS VALLEJO, Mª P.: *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos*, cit., pág. 108. En la doctrina judicial también se ha reconocido en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 5 de septiembre de 2006 (AS 2007/874).

adopción o acogimiento, en los que es suficiente con que tal requisito lo cumpla uno de los progenitores para poder disfrutar éste de la totalidad del período de suspensión²⁶. En segundo lugar, la modificación pretendida carece de una verdadera utilidad práctica por cuanto resulta evidente que la madre antes de ejercitar la opción contará con la voluntad del padre, por lo que el acuerdo entre los progenitores ya es el sustento de la opción. En tercer lugar, si lo que se pretende con la titularidad indistinta es que los padres asuman un papel más destacado en el cuidado de sus hijos, donde realmente debe intervenir es en el régimen de la suspensión por paternidad, fijando su uso obligatorio en lugar de su actual carácter voluntario, y evitando la reiterada posposición de su duración de cuatro semanas. Y por último, debe considerarse el artículo 9 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, en el cual el legislador se ha expresado a favor del derecho de opción, al otorgar a la madre la facultad de revocar la decisión tomada, como apuntaremos más adelante.

(ii) Elemento objetivo: contenido del derecho

(a) Período suspensivo con carácter general

Conforme señala el párrafo primero del artículo 48.4 del ET, la duración de la suspensión por parto es de dieciséis semanas. Nuestro legislador ha mejorado así el mínimo de derecho necesario establecido por la normativa comunitaria, dado que la Directiva 92/85/CEE²⁷ preveía que su duración debía ser de al menos catorce semanas ininterrumpidas.

Las dieciséis semanas de período suspensivo que se contemplan en nuestra norma estatutaria, pueden ser objeto de ampliación por la negociación colectiva. En ese caso, el tiempo que exceda de la duración legal no tendrá cobertura de la

²⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de mayo de 2011 (RTC 2011/75). Esta doctrina ha sido reiterada por el Tribunal Constitucional en sus Sentencias de 6 de junio de 2011 (RTC 2011/78) y de 29 de septiembre de 2011 (RTC 2011/152).

²⁷ Directiva 1992/85/CEE, 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 en período de lactancia.

Seguridad Social, sino que le corresponderá, en su caso, la contraprestación establecida en el propio convenio a cargo del empleador. Así, aunque la mayoría de las normas convencionales se remiten a la fórmula legal, en algún caso se contempla la posibilidad de hacer uso de un permiso no retribuido, ya sea antes del inicio de la baja por maternidad con una duración de hasta tres meses²⁸, o inmediatamente después en cuyo caso se ha contemplado en un máximo de dos meses²⁹. Téngase en cuenta que si ambos progenitores van a distribuirse el período de descanso por maternidad, pueden surgir dudas sobre qué convenio ha de aplicarse cuando prestan servicios en empresas distintas, si en alguno o en los dos convenios se prevén mejoras en la duración. Dado que la titularidad originaria del derecho corresponde a la mujer trabajadora, será el convenio aplicable a ésta el que habrá que tener en cuenta a la hora de determinar la duración máxima de disfrute por parte del otro progenitor³⁰.

(b) Supuestos especiales

(b.1) Parto múltiple

(b.2) Nacimiento de hijo con discapacidad

(b.3) La hospitalización del neonato

(b.4) Fallecimiento del hijo

(iii) Ejercicio del derecho: distribución del tiempo de suspensión

²⁸ Convenio Colectivo nacional de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE 12 de noviembre de 2013).

²⁹ Convenio Colectivo nacional del comercio del papel y artes gráficas (BOE 5 de julio de 2010).

³⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 19 de octubre de 1998 (AS 1998\3966).

1.3.1.2 La maternidad por adopción o acogimiento

(i) Situaciones protegidas

(a) La adopción y el acogimiento

El artículo 45.1.d) del ET reconoce el derecho a la suspensión por maternidad en caso de adopción y acogimiento familiar. A diferencia de lo que ocurría con la maternidad biológica, la concreción del supuesto de hecho que da origen a la suspensión ya no depende de un hecho físico sino de un hecho jurídico, por lo que deberemos acudir a la legislación civil prevista a estos efectos. Tal remisión a los conceptos civiles está contenida de forma expresa en el precepto citado: *“de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen”*.

La adopción se caracteriza porque origina la extinción de los vínculos entre el adoptado y su familia anterior, y se constituye judicialmente - artículos 178.1 y 176.1 del Código Civil-. La adopción coloca al adoptado en la misma posición que el hijo, creando un parentesco civil del que derivan relaciones análogas a la filiación por naturaleza. Por su parte, el acogimiento familiar, no rompe los previos vínculos de parentesco pero *“produce la plena participación del menor en la vida de la familia e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral”*.

El acogimiento se constituye por decisión administrativa, salvo que haya oposición de los padres o del tutor del menor, en cuyo caso será decidido por el Juez - artículo 173 apartados 1, 2 y 3 del Código Civil-. En los casos de oposición de los padres o del tutor a la constitución del acogimiento familiar, se podrá dictar una decisión administrativa que ostentará la condición legal de mera propuesta, la cual posteriormente podrá ser ratificada o no por el órgano judicial. Esta situación transitoria o provisional que se origina a la espera de la aprobación judicial, también

da derecho a la suspensión del contrato de trabajo a partir de la reforma operada al respecto por la Ley de Igualdad³¹.

Actualmente el legislador laboral ampara las tres modalidades de acogimiento reguladas por el Código Civil como causa de suspensión del contrato de trabajo: en primer lugar, el acogimiento familiar preadoptivo, que está concebido como una fase previa del proceso de adopción -artículo 173 bis.2 del Código Civil-; en segundo lugar, el acogimiento familiar permanente, articulado en sustitución de la adopción para los casos en que *“la edad u otras circunstancias del menor y su familia así lo aconsejen”* -artículo 173 bis.3 del Código Civil-; y en tercer lugar, el acogimiento familiar simple, que presenta un carácter transitorio, bien porque de la situación del menor se prevea su reinserción en su propia familia, o bien porque se está a la espera de adoptar una medida de protección que revista un carácter más estable – artículo 173.bis.1 del Código Civil-.

En relación con el acogimiento familiar simple, debe tenerse en cuenta que para poder generar el derecho a la suspensión, el legislador incluyó una condición, que su duración no sea inferior a un año. Para poder determinar si se cumple o no este requisito temporal, habrá que estar al período que se estime en la decisión administrativa o en la resolución judicial por la que se constituya. Si posteriormente a su constitución acaecen circunstancias que hagan que, pese a la previsión temporal que se había estipulado finalmente no se alcance la misma, ni tan siquiera la duración legal del año, debe entenderse que ninguna consecuencia negativa debiera derivarse para el trabajador³². Se flexibiliza así el requisito de la duración mínima del año.

³¹ Su reconocimiento a nivel legal había sido demandado tanto en la práctica administrativa, Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social de 8 de enero de 2002, como a nivel jurisprudencial, Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 14 de noviembre de 2000 (AS 2000/3710) y del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, de 29 de enero de 2002 (JUR 2002/74948).

³² DE HEREDIA RUIZ, I. B.: “La suspensión de la relación de trabajo por maternidad y por paternidad a la luz de la Ley Orgánica 3/2007”, cit., págs. 115-116. En el mismo sentido, SEMPERE

Resulta plausible el hecho de que el legislador laboral haya dado cabida al acogimiento en todas sus formas. Téngase en cuenta que en muchas ocasiones la integración del menor en la unidad familiar del acogedor será problemática, como consecuencia de las circunstancias previas que han rodeado su vida, por lo que la necesidad del período suspensivo cobra todo su sentido, dado que va a requerir un período de adaptación, con independencia del carácter transitorio o permanente de la convivencia mutua. Además, en ninguna de las formas del acogimiento la normativa civil hace diferencias respecto de las obligaciones de alimento, cuidado y formación de los acogedores respecto del menor, por lo que en todas ellas existirá una carga familiar que requiere ser cubierta mediante la correspondiente prestación.

Analizadas ya las concordancias entre la legislación civil y la laboral, procede indicar que no en todos los casos en los que se adopte o acoja, se tendrá derecho a la suspensión del contrato, por cuanto el legislador laboral ha optado por exigir que sea menor de edad, de ahí que en el artículo 45.1.d) del ET se hable únicamente de menores de seis años o de menores mayores de seis años. Aspecto que además se confirma en el artículo 2.3 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, al exigir que *“para que se produzca la situación protegida el adoptado o acogido deberá ser menor de dieciocho años”*³³. Además, en función de que el menor supere o no los seis años, se ha previsto un tratamiento jurídico diferenciado.

El legislador ha entendido que en aquellos casos en que el sujeto causante adoptado o acogido es menor de seis años, para generar el derecho a la suspensión únicamente se requiere la acreditación del cumplimiento del requisito de la edad, no exigiéndose la concurrencia de ninguna otra circunstancia. Ello es así en tanto se entiende que hasta esa edad se presume la existencia de una mayor necesidad de

NAVARRO, A. V.: “Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores”, en AAVV: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 529.

³³ El artículo 175.2 del Código Civil admite de modo excepcional *“la adopción de un mayor de edad o de un menor emancipado cuando, inmediatamente antes de la emancipación, hubiere existido una situación no interrumpida de acogimiento o convivencia, iniciada antes de que el adoptando hubiere cumplido los catorce años”*.

atención y cuidados, por lo que gran parte de la jornada el menor deberá permanecer en compañía de sus padres. Tal situación se explica desde el punto de vista de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que al estructurar los niveles de enseñanza del sistema educativo, se prevé en su artículo 12 que la educación infantil comprende hasta los seis años, teniendo ésta un carácter voluntario por cuanto, cómo se expone en el precepto citado, se trata de una etapa en la cual la responsabilidad fundamental educativa recae sobre los padres.

Como se indica en la Exposición de Motivos de la Ley de Educación, a partir de los seis años comienza la etapa de educación primaria, la cual tiene un carácter obligatorio. Desde los seis años, si bien sigue habiendo una necesidad de atención y cuidados, ésta es inferior por cuanto el menor pasará gran parte de su jornada en el centro educativo. Es por ello por lo que, a diferencia del supuesto anterior, el legislador laboral al regular el derecho a la suspensión contractual en los casos de adopción y acogimiento de menores mayores de seis años, ha exigido el cumplimiento de un requisito adicional relacionado con la situación personal por la que esté atravesando el menor, la cual debe ser de especial dificultad.

Dos son las posibles situaciones en las que debe encontrarse el sujeto causante para generar el beneficiario el derecho a la suspensión: bien que padezca una discapacidad, o bien que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Se entiende que se trata de supuestos en los cuales la necesidad de atención y cuidados requeridos es superior a la de cualquier otro menor que se encuentre en el mismo intervalo de edad.

En lo que se refiere al primer supuesto, debe destacarse que el precepto estatutario no concreta el alcance del concepto de discapacidad. Como en otras ocasiones, la remisión al Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, resulta esencial, dado que su artículo 2.3.2 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, aclara el grado mínimo de discapacidad exigido que ha de tener el menor de edad adoptado o acogido,

en concreto un 33%. Si bien es cierto que a priori este umbral en el que se sitúa la discapacidad que da acceso a la suspensión contractual genera un efecto excluyente de no pocos supuestos, este efecto puede verse minorado por el juego de la otra circunstancia justificativa prevista en la norma -las dificultades de inserción social y familiar-, dado que es probable que un menor discapacitado en grado menor al señalado, presente dificultades de inserción social y familiar³⁴.

Respecto a las dificultades de inserción social y familiar, la norma estatutaria adolece de una cierta inseguridad jurídica, por cuanto no especifica cuáles pueden ser esas especiales circunstancias y experiencias personales del menor, ni se indica cómo probar las dificultades de inserción social del menor más allá de la mera referencia a la actuación administrativa en este sentido³⁵; actuación de la Administración que se prevé en el artículo 14.2.4 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, el cual establece que a la hora de solicitar la prestación por maternidad habrá que presentar la “*certificación de la entidad pública competente en materia de protección de menores, acreditativa de que el adoptado o acogido, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar*”. Los términos empleados son lo suficientemente amplios, por lo que deberá valorarse caso por caso.

(b) Supuestos equiparados: la tutela y la maternidad subrogada

³⁴ VIQUEIRA PÉREZ, C.: *Interrupción y suspensión del contrato de trabajo con motivo de la adopción de un hijo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, versión digital (www.tirantonline.com, TOL636.684). En el mismo sentido, SOLÀ MONELLS, X.: “Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores”, en AAVV (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Estatuto de los Trabajadores: comentado y con jurisprudencia*, 2ª ed., La Ley, Madrid, 2007, pág. 988.

³⁵ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., VELASCO PORTERO, T. y GARRIGUES GIMÉNEZ A.: “*Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas*”, cit., pág. 66.

(ii) La titularidad indistinta del derecho

A diferencia de la maternidad biológica, cuando es una pareja la que decide adoptar o acoger, ya no hablamos de una titularidad originaria y de una titularidad por derivación, por cuanto ya no hay un hecho biológico que justifique tal distinción a efectos de proteger la salud materna. En este caso, en base al principio de corresponsabilidad parental³⁶, se habla de una titularidad conjunta e indistinta, por cuanto los dos integrantes de la pareja están en un plano de igualdad en tanto titulares originarios de un único derecho a la suspensión contractual. Por ello, “*en caso de que ambos progenitores trabajen*”, el reparto del período de suspensión se configura como una decisión a adoptar de mutuo acuerdo, como posteriormente veremos. Esta matización que hemos entrecomillado y que consta expresamente en el artículo 48.4.7 del ET merece ser comentada.

La utilización del término “progenitores” no plantea problemas en los casos de adopción, sin embargo cuando se trata de un acogimiento, no existen progenitores sino acogedores. Si bien resulta aconsejable la reforma del precepto a efectos de la inclusión de este segundo término, su ausencia debe entenderse como un descuido u olvido del legislador, fruto de las sucesivas reformas legislativas por las cuales las distintas modalidades de acogimiento han sido objeto del precepto de forma progresiva. Siendo consciente el legislador de esta omisión, es por lo que en la redacción del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, al mencionar a los titulares de la suspensión por adopción o acogimiento se refiere al “adoptante o acogedor”.

Al margen de esta cuestión terminológica, debe matizarse el alcance de la obligación de trabajar cuando es una pareja la que adopta o acoge. Según el Diccionario de la Real Academia Española, “en caso de que”, es una locución adverbial que hace referencia a si sucede tal o cual cosa, es decir, que el precepto cuando indica “*en caso de que ambos progenitores trabajen*”, no exige que los dos

³⁶ GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social*, cit., pág. 105.

integrantes de la pareja lo hagan para poder beneficiarse del derecho a la suspensión³⁷. El precepto solo plantea una de las hipótesis posibles, que los dos trabajen, en cuyo caso el disfrute del permiso se hará a opción de los interesados. En esa medida, si solo uno de ellos trabajara solo a éste se le reconocerá el derecho a suspender su contrato. Por otro lado, en lo que respecta a la interpretación de la expresión “trabajen” habrá de hacerse en los mismos términos que para la suspensión por maternidad biológica.

(iii) Régimen jurídico

1.3.2 La protección jurídica de la paternidad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incorporó al artículo 45.1.d) del ET la paternidad como causa suspensiva del contrato de trabajo, e introdujo un nuevo precepto a la norma estatutaria, el 48.bis, que contiene su regulación. Se trataba, como así se indicaba en la Exposición de Motivos de la Ley, de *“la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”*.

Con anterioridad a la promulgación de la Ley de Igualdad, el padre, salvo que la madre le cediera una parte del descanso por maternidad, solo podía hacer uso del permiso por nacimiento de hijo. Tal permiso retribuido no constituye una medida que busque la asunción de las obligaciones familiares por parte de la figura paterna, como se puede deducir de su corta duración, sino que, como tuvimos oportunidad de comentar con anterioridad, su finalidad es la de acompañar a la madre en el momento del parto así como la realización de los oportunos trámites registrales del recién nacido. Sin embargo, mediante el permiso de paternidad sí se pretende dar cumplimiento al objetivo de la corresponsabilidad. La distinta finalidad de ambas

³⁷ Así también lo ha entendido DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores”, en AAVV (CRUZ VILLALÓN, J.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOERLICH PESET, J. M^a; MERCADER UGUINA, J. R., Dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 489.

medidas explica que sean compatibles³⁸, como así también se deduce del momento en que puede iniciarse la suspensión por paternidad: “desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto legal o convencionalmente”. Pero sus diferencias no se limitan al objetivo que persigue cada una. Mientras el permiso por nacimiento de hijo tiene carácter retribuido y su coste económico corre a cargo de la empresa, la suspensión del contrato por paternidad lleva aparejada una prestación económica de la Seguridad Social³⁹. En el estudio de esta figura suspensiva nos centraremos en los próximos apartados.

1.3.2.1 Situaciones protegidas

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad se estructura en términos similares a los del permiso por maternidad. En realidad, éste era el único camino a seguir si verdaderamente se quiere que contribuya de una forma eficaz a la consecución del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la asunción de las cargas familiares, de manera que ello no suponga detrimento alguno en sus respectivas carreras profesionales.

Las circunstancias que dan derecho a la suspensión por paternidad son las reseñadas en el artículo 45.1.d) del ET y pueden agruparse en dos bloques: de una parte, el nacimiento de un hijo biológico; de otra parte, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores hasta seis años o de menores de edad pero mayores de seis años que sean discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Además, al igual que ocurre con la maternidad, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, ha contemplado en su

³⁸ Al respecto se han pronunciado las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de septiembre de 2008 (AS 2008/2748) y de 11 de noviembre de 2008 (AS 2009/916), Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de mayo de 2009 (RJ 2009/4167), Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 de julio de 2011 (AS 2011/2620).

³⁹ Sobre la distinta naturaleza y compatibilidad de ambas figuras, FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: “La suspensión del contrato de trabajo por paternidad y el permiso retribuido por nacimiento de hijo: dos medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, diferentes y compatibles”, *Aranzadi Social*, 2009, versión digital (BIB 2009/254).

artículo 22 respecto del subsidio de paternidad, la protección de dos supuestos adicionales, no regulados en el ET pero que, como ya indicamos para la maternidad, debe entenderse que igualmente generan el derecho a la suspensión del contrato; nos estamos refiriendo a la constitución de tutela así como a la gestación subrogada.

En consecuencia, los supuestos habilitantes son los mismos que los previstos para la suspensión del contrato por maternidad, por lo que a efectos de determinar el alcance e interpretación de cada uno de ellos, nos remitimos a lo ya comentado al respecto, a efectos de evitar reiteraciones innecesarias.

1.3.2.2 Sujetos legitimados: especial referencia al riesgo de exclusión social de las familias monoparentales

1.3.2.3 Duración del período suspensivo: regla general y excepciones

1.3.2.4 Momento del disfrute y posibilidades de ejercicio

1.3.2.5 Singularidades del disfrute de la suspensión por paternidad a tiempo parcial

1.3.3 El riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural: la suspensión contractual como medida preventiva

1.4 La excedencia para el cuidado de hijos y familiares

1.4.1 Ámbito de aplicación objetivo: supuestos amparados

Los períodos suspensivos previstos legalmente tanto por maternidad como por paternidad, están pensados para prestar cuidados al menor durante sus primeros momentos de vida. Agotados los mismos, el menor sigue requiriendo atenciones continuadas. De ahí, que el legislador haya regulado la excedencia para el cuidado del menor como un mecanismo que permite prorrogar el tiempo dedicado al mismo tras la

finalización de la suspensión por maternidad o paternidad. Se trata, en definitiva, de una medida de protección de la familia pero también de fomento de la natalidad⁴⁰.

Además, con la finalidad de poder actuar de forma activa en la otra cara de la moneda, esto es, en el establecimiento de medidas de ayuda ante una población cada vez más envejecida que requiere de cuidados, a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, se contempló una segunda modalidad de excedencia, destinada al cuidado y la atención de familiares.

De ese modo, y según lo previsto al respecto en el artículo 46.3 del ET, podemos referirnos a dos grandes grupos de sujetos causantes, que pasamos a analizar a continuación.

1.4.1.1 El cuidado de hijos o menores

1.4.1.2 El cuidado de familiares

1.4.2 Ámbito de aplicación subjetivo: la titularidad del derecho

El tercer párrafo del artículo 46.3 del ET deja claro que la excedencia que analizamos constituye un derecho individual de todo trabajador o trabajadora. Nótese que el derecho no se dispensa a la madre por disposición legal y al otro progenitor por mera voluntad de ésta, como así ocurre con la regulación de la suspensión contractual por maternidad biológica. Éste es uno de los rasgos, pero no el único como veremos más adelante, que asemejan la excedencia por cuidado de hijos y familiares al permiso parental regulado a nivel comunitario. Se trata con ello de fomentar el principio de corresponsabilidad, de manera que las funciones de cuidado de la familia puedan ser ahora también desempeñadas por los hombres en igualdad de condiciones.

⁴⁰ MORGADO PANADERO, P.: “La excedencia laboral por cuidado de familiares: claves para un debate”, *Actualidad Laboral*, nº 7, 2007, versión digital (www.laleydigital.es, LA LEY 1106/2007).

Sin embargo, la realidad es que este derecho sigue siendo de utilización mayoritariamente femenina⁴¹. De ese modo, la mujer se expone más a ciertos riesgos, tales como la no reincorporación al trabajo, la descualificación profesional y la disminución de oportunidades de promoción profesional. No cabe duda que en esta baja proporción de hombres incide el hecho de que se trata de un derecho que trae consigo la renuncia al salario y la imposibilidad de acceder a una prestación sustitutoria, lo cual ha tratado de solventarse en el ámbito autonómico mediante el ofrecimiento de ayudas de tipo económico⁴².

Como exponíamos, la condición de trabajador es el único presupuesto exigido para ser titular del derecho, no exigiendo la norma requerimiento alguno en materia de antigüedad en la empresa o de modalidad contractual suscrita. Reuniendo los dos progenitores dicha condición, queda al mutuo acuerdo alcanzado entre ellos, la forma en que cada uno va a disfrutar de su propio derecho. Adviértase a este respecto que el hecho de formular que el derecho a la excedencia es de carácter individual, implica que es posible el disfrute simultáneo en relación con el mismo sujeto causante, aunque esta opción no es frecuente en la práctica dado que ambos dejarían de percibir su retribución. Resulta más viable un uso sucesivo del derecho, en la medida en que si lo hicieran únicamente por un año cada uno, tienen la reserva de su puesto de trabajo, como apuntaremos posteriormente.

En cualquier caso, pese a la excepcionalidad del disfrute simultáneo, el legislador ha querido contemplar un límite a esta posibilidad, en concreto, cuando los dos progenitores prestasen servicios en la misma compañía y solicitasen el ejercicio del derecho en relación con el mismo sujeto causante, en cuyo caso el empresario

⁴¹ Así lo demuestran los datos publicados por el Instituto Nacional de Seguridad Social, según el cual durante el año 2013, la excedencia por cuidado de hijos y familiares fue solicitada por 32.200 mujeres, frente a los 2.530 varones.

⁴² Un ejemplo lo encontramos en la Comunidad Autónoma de Navarra que en el año 2013 convocó ayudas por importe de 396,31 euros mensuales de pago periódico para aquellos trabajadores con contrato a jornada completa, que hubieran iniciado durante ese ejercicio una excedencia para el cuidado de un hijo o un familiar. Las bases de la convocatoria de estas ayudas fueron objeto de regulación mediante la Orden Foral 409/2013, de 16 de mayo (BO Navarra 3 de junio de 2013).

podrá limitarlo por razones organizativas. Piénsese en el caso de una pequeña empresa en la cual la ausencia simultánea de dos trabajadores puede ocasionar un importante desajuste organizativo. No se deniega con ello el uso de la excedencia sino únicamente se aplaza la misma para evitar que se superpongan y en base a motivos debidamente justificados. Es por ello por lo que deben reputarse nulas aquellas cláusulas convencionales que prevén que “*en el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho*”⁴³.

1.4.3 Efectos y consecuencias en la relación laboral

El disfrute de esta modalidad de excedencia trae consigo una serie de efectos en el contrato de trabajo que pasamos a detallar a continuación. En primer lugar, el período de excedencia por cuidado de hijos y familiares computa a efectos de antigüedad. De ese modo, deberá tomarse en consideración tanto a efectos de percibir un complemento salarial, como a efectos del cálculo del importe de la indemnización en caso de despido objetivo o improcedente.

En segundo lugar, durante el período de excedencia el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Se pretende con ello evitar que la larga duración de la excedencia ocasione en el trabajador una pérdida en sus competencias y aptitudes profesionales, lo cual podría habilitar al empresario para proceder a su despido objetivo por ineptitud sobrevenida una vez reincorporado – artículo 52.a) del ET-. Estos cursos cobran verdadera importancia cuando se aproxima el momento de la reincorporación. En todo caso, el empresario no está obligado a ofertar un curso de formación al trabajador que se encuentra en excedencia, sino únicamente a convocarlo si se organiza, por lo que esta obligación empresarial de formación más bien resulta utópica⁴⁴.

⁴³ Así se prevé en el Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (DO Generalitat de Catalunya 29 de junio de 2007).

⁴⁴ BALLESTER PASTOR, M^a. A.: *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de diferencia*, cit., pág. 56.

En tercer y último lugar, se garantiza el derecho a la reincorporación, si bien con un distinto tratamiento en función del momento temporal. Durante el primer año el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo⁴⁵, debiendo respetarse todas las condiciones laborales que tenía con carácter previo a la excedencia. Transcurrido este período, el derecho de reincorporación se limita a un puesto de trabajo de su grupo profesional, por lo que tanto las funciones como otros aspectos de la relación laboral pueden verse alterados. En cualquier caso, ningún tipo de reserva debe entenderse como un derecho de propiedad sobre un concreto puesto de trabajo, sino que debe ponerse en relación con la caracterización que el ordenamiento hace del poder de dirección del empresario. Éste en el momento del reingreso podrá llevar a cabo cambios en las condiciones laborales por el cauce legalmente previsto, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo⁴⁶, justificando debidamente las causas, por cuanto en caso contrario podría entenderse que se ve vulnerado el derecho a la no discriminación por razón de sexo por haberse adoptado en represalia al ejercicio del derecho⁴⁷.

Nos encontramos así ante una excedencia forzosa⁴⁸, dado que durante todo el período existe una reserva de puesto que el empresario no puede condicionar a la existencia de vacantes, como ocurre con la excedencia voluntaria. No obstante, en

⁴⁵ Tal y como se prevé en el último párrafo del artículo 46.3 del ET, en caso de familia numerosa, si ésta es de categoría general la reserva de su puesto de trabajo será durante los primeros 15 meses de excedencia, llegando hasta los 18 meses si fuera de categoría especial.

⁴⁶ JURADO SEGOVIA, A.: “Excedencia por cuidado de hijos y familiares”, en AAVV (IZQUIERDO TOLSADA, M. y CUENA CASAS, M., Dirs.): *Tratado de Derecho de la Familia*, cit., págs. 353. En este sentido destaca la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, de 16 de marzo de 2011 (JUR 2011/155493), en la cual el supuesto que se planteó fue el de la reincorporación de una trabajadora dentro del primer año del período de excedencia, habiéndole asignado un centro de trabajo distinto y reduciendo su jornada, estimándose injustificada la medida por no haber acudido al cauce de la modificación sustancial de condiciones, y debiendo por tanto reponerla en sus condiciones laborales anteriores.

⁴⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 5 de octubre de 2012 (AS 2013/404).

⁴⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 20 de enero de 2012 (AS 2012/485), Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 13 de junio de 2011 (AS 2011/2324) y de 22 de noviembre de 2011 (AS 2011/3041).

caso de negativa empresarial a la reincorporación alegando la inexistencia de vacantes, tal decisión no supone por sí misma un despido, al no deducirse una voluntad unilateral de dar por extinguida la relación laboral⁴⁹.

1.4.4 Ejercicio del derecho: forma de disfrute

1.4.5 La compatibilidad de la excedencia por cuidado de menores o familiares con la prestación de servicios en otra empresa

1.5 Los derechos de reducción y adaptación de la jornada de trabajo por motivos familiares

1.5.1 El derecho a la reducción de jornada en la legislación laboral

Concluidos los derechos a la suspensión contractual por maternidad y por paternidad y, en su caso, el período de excedencia para el cuidado del hijo que se hubiera podido solicitar, el trabajador o trabajadora debe reincorporarse a su puesto de trabajo. Ahora bien, en su nueva andadura laboral el legislador es consciente de que pese a los derechos ya disfrutados, el menor sigue requiriendo de cuidados permanentes. Así, con la intención de que pueda reanudar su carrera profesional con todas las garantías, y compatibilizarla con la atención de las responsabilidades familiares, es por lo que se ha previsto la posibilidad de reducir la jornada de trabajo.

Diversos son los supuestos en los que es posible el disfrute de este derecho. En concreto, podemos hablar de cuatro categorías de reducción de jornada, en las cuales profundizaremos de forma individualizada en los siguientes subapartados: en primer lugar, por guarda legal de un menor, de una persona con discapacidad o de un familiar; en segundo lugar, por motivos de lactancia; en tercer lugar, como consecuencia de la hospitalización del neonato; en cuarto y último lugar, nos encontramos con un supuesto de reciente incorporación a la norma, para el cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave. Finalmente, nos centraremos en la forma de ejercitarse este

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 2013 (RJ 2013/7358).

derecho ante la empresa que, al haberse regulado de forma unísona para los cuatro supuestos en el artículo 37.6 del ET, la analizaremos conjuntamente en un apartado diferenciado

1.5.1.1 Modalidades

(i) Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares

El artículo 37.5 de la norma estatutaria regula el supuesto de reducción de jornada que, en la práctica empresarial y judicial, es el de mayor reclamo por parte de los trabajadores. Analizaremos a continuación de forma detallada quién puede ser titular de este derecho, concretaremos en qué consiste el mismo y delimitaremos los posibles sujetos causantes. El mismo precepto pero en su apartado sexto, nos ofrece las claves para concretar la forma en que debe ejercitarse el derecho, si bien su interpretación ha dado lugar a una abundante discusión en la práctica judicial.

(a) Sujetos causantes

(b) Sujetos titulares y legitimados

(c) Contenido y ejercicio del derecho

(ii) Ausencia o reducción de jornada por lactancia

(a) Sujeto causante: la reciente protección integral del menor

(b) La titularidad del derecho: el reconocimiento del varón como beneficiario del permiso

(c) Contenido del derecho: la acumulación en jornadas completas como opción preeminente

(iii) Ausencia o reducción de jornada por hospitalización del neonato

(iv) Reducción de jornada para el cuidado de menores afectados de una enfermedad grave

1.5.1.2 Ejercicio del derecho. Reglas comunes. El concepto de jornada ordinaria y la necesaria interpretación coordinada de los distintos derechos de conciliación

1.5.2 La configuración legal y jurisprudencial del derecho a la adaptación de la jornada: su discutida eficacia

1.6 Garantías frente al despido

Dado el carácter personal de la relación laboral, la ausencia de un trabajador a su puesto de trabajo para poder disfrutar de alguna de las medidas de conciliación, puede ocasionar un perjuicio al empresario. Tal situación podría motivar a éste último para adoptar acciones de represalia, y en particular la extinción del contrato de trabajo. Con la finalidad de lograr la debida protección de los trabajadores, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, modificó el artículo 53 del ET –relativo al despido objetivo- así como el artículo 55 de la misma norma –cuyo objeto es el despido disciplinario-, declarando que si alguno de ellos tuviera como causa el ejercicio de los derechos de conciliación, debía merecer la calificación de nulo. Se contemplaba asimismo una salvedad, el supuesto en que el empresario lograra acreditar que el despido no guardaba relación con los citados derechos sino con razones de carácter objetivo, en cuyo caso se declararía su procedencia. De este modo se reduce el tradicional sistema tripartito de calificación del despido –nulo, improcedente o procedente- a otro dual, por el cual solo puede ser declarado nulo o procedente.

De conformidad con el tenor actual de los artículos 53 y 55 del ET, los casos de despido objetivo y disciplinario amparados por esta especial protección son los siguientes: en primer lugar, el de los trabajadores durante alguno de los períodos de suspensión de sus contratos de trabajo regulados en el artículo 45.1.d) del ET. En

segundo lugar, el de la trabajadora embarazada desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del contrato. Y en tercer lugar, el de los trabajadores por el uso de los permisos, excedencias o reducciones de jornada relacionados con el cuidado de hijos o familiares.

Adicionalmente, se ha blindado el despido de los trabajadores durante un tiempo posterior al reingreso en la empresa tras el disfrute de las medidas de conciliación. Dicho blindaje quedó condicionado al cumplimiento de dos requisitos: el primero, de carácter temporal, al exigirse que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento; el segundo, de carácter objetivo, limitando el supuesto a las causas de suspensión por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad, no siendo posible una interpretación extensiva del precepto⁵⁰.

Especialmente polémico ha sido el despido de las trabajadoras en estado de gestación. En relación con el mismo, se originó todo un debate en el cual el foco de discusión era decidir si, para poder declarar nulo el despido era necesario el conocimiento de la gestación por parte del empresario. La primera tesis, referida a la nulidad objetiva o automática, entendía que resulta indiferente tal conocimiento. Ello es así en tanto en cuanto se e considera irrelevante el móvil del empresario, dado que la calificación de nulidad deriva del hecho mismo del embarazo. Por el contrario, para la tesis de la nulidad causal, cuando el empresario desconoce el estado de gestación de la trabajadora, no puede ser considerado nulo el despido. Esta segunda concepción vincula la calificación de nulidad del despido a la existencia de un móvil discriminatorio por razón de sexo, por lo que viene a ser decisivo el conocimiento por la empresa de la situación de embarazo.

⁵⁰ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral: garantías frente al despido”, en AAVV (YZQUIERDO TOLSADA, M. y CUENA CASAS, M., Dirs.): *Tratado de Derecho de la Familia*, cit., pág. 385.

Inicialmente, el criterio al que se acogió el Tribunal Supremo fue el de la nulidad causal⁵¹. Sin embargo el Alto Tribunal cambió su criterio posteriormente y abrazó la tesis de la nulidad objetiva⁵². En la variación de la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha tenido una decisiva influencia la Sentencia del Tribunal Constitucional número 92/2008, de 21 de julio de 2008 (RTC 2008/92)⁵³, en la que el máximo intérprete de la Carta Magna deja bien claro que la protección de la mujer embarazada que instaura la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, se lleva a cabo sin establecer requisito alguno sobre la necesidad de comunicar el embarazo al empresario o de que éste deba tener conocimiento de la gestación por cualquier otra vía. Se entiende que la finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y eximiéndola de probar que el empresario tenía conocimiento del embarazo.

La doctrina sentada por el Tribunal Constitucional debe entenderse extensible a los supuestos en los que el trabajador se ve despedido como consecuencia del uso de los restantes derechos de conciliación⁵⁴. Así se ha reconocido en los casos de despido de trabajadoras que estaban disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal de un hijo menor de 12 años⁵⁵, o ante la falta de reincorporación tras haber

⁵¹ En este sentido destacan las Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 19 de julio de 2006 (RJ 2006/8040) y de 24 de julio de 2007 (RJ 2007/7382).

⁵² Al respecto hay que resaltar las Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 17 de octubre de 2008 (RJ 2008/7167), de 16 de enero de 2009 (RJ 2009/1615), de 17 de marzo de 2009 (RJ 2009/2203), y de 6 de mayo de 2009 (RJ 2009/2639).

⁵³ Reitera doctrina el Tribunal Constitucional en su Sentencia número 124/2009, de 18 de mayo de 2009 (RTC 124/2009).

⁵⁴ De la misma opinión, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral: garantías frente al despido”, en AAVV (YZQUIERDO TOLSADA, M. y CUENA CASAS, M., Dirs.): *Tratado de Derecho de la Familia*, cit., pág. 389.

⁵⁵ Sentencias del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 2012 (RJ 2012/10318) y de 25 de enero de 2013 (RJ 2013/1959). En igual sentido, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de julio de 2010 (AS 2010/2436).

permanecido en situación de excedencia por cuidado de hijo⁵⁶. Sin embargo, no cabe extender por analogía esta protección a los casos de desistimiento empresarial durante el período de prueba, debiendo entonces acreditarse indicios suficientes⁵⁷.

No obstante, la interpretación del Tribunal Constitucional en relación con la nulidad objetiva, debe ponerse en tela de juicio en base a dos motivos. En primer lugar. En cuanto al primer motivo, debe expresarse que, el Tribunal, siendo consciente de que la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sólo protege frente al despido a aquella trabajadora embarazada que ha comunicado su estado al empresario, argumenta que, cuando nuestro legislador transpuso dicha Directiva, omitió tal exigencia, con el fin de superar los niveles mínimos de protección, y fundándolo en el derecho constitucional a la no discriminación por razón de sexo. Sin embargo, dicho fundamento jurídico debe cuestionarse por el hecho de que la norma comunitaria no contempla tal prohibición de despido en base a motivos antidiscriminatorios por razón de sexo, sino que obedece a razones preventivas, por cuanto el despido de una trabajadora embarazada puede tener consecuencias perjudiciales para su salud física y psíquica. Por otro lado, el hecho de que en nuestra normativa interna no se haya hecho constar expresamente el presupuesto de la comunicación, no quiere decir que éste pueda ser obviado, por cuanto no es posible una interpretación de las normas comunitarias que varíe según el Derecho interno de cada Estado miembro. La ausencia de referencia expresa a dicha comunicación solo puede entenderse como una apuesta de nuestro legislador por la admisión de las vías informales de conocimiento de dicho hecho⁵⁸.

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 1 de octubre de 2010 (AS 2010/2524); Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede en Valladolid, de 10 de noviembre de 2010 (AS 2011/127).

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional número 173/2013, de 10 de octubre de 2013 (RTC 2013/173), por la cual confirma la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2011 (RJ 2011/5814).

⁵⁸ Al respecto resulta de especial interés la obra de GIL PLANA, J.: *El despido de la trabajadora embarazada*, Civitas, Pamplona, 2011.

El segundo motivo por el que cabe discutir la doctrina de la nulidad objetiva, se sustenta en la Sentencia del mismo Tribunal Constitucional por la cual se reconoce como causa autónoma de discriminación el hecho de tener cargas familiares⁵⁹. La introducción de la misma debería generar un cambio en la doctrina comentada, de manera que el trabajador que entienda que el motivo de su despido se encuentra en sus responsabilidades familiares, tendría la obligación de acreditar unos indicios -como tendremos oportunidad de analizar cuando tratemos con posterioridad la modalidad procesal por vulneración de derechos fundamentales-, y no como ocurre en la actualidad, limitarse a alegar tal circunstancia. Lo contrario, es decir, proseguir en una interpretación dual de los despidos nulos en función de si se alega la vulneración de un derecho de conciliación o de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, constituye una medida pseudoproteccionista, que en la práctica genera un efecto contrario al que se pretende tutelar, la igualdad efectiva de la mujer en el trabajo⁶⁰. No exigir al trabajador la acreditación de unos mínimos indicios para alcanzar la calificación de despido nulo, no hace sino gravar en exceso al empresario.

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional número 26/2011, de 14 de marzo de 2011 (RTC 2011/26).

⁶⁰ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral: garantías frente al despido”, en AAVV (YZQUIERDO TOLSADA, M. y CUENA CASAS, M., Dirs.): *Tratado de Derecho de la Familia*, cit., pág. 391.

CAPÍTULO III

DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL

Los derechos laborales antes referidos se completan o complementan con la protección que otorga el sistema de Seguridad Social, al presentarse los supuestos analizados en el transcurso de la relación laboral. Así, la acción de protección del sistema comprende, básicamente, en unos casos, el derecho a un subsidio cuando se accede a una situación de suspensión del contrato, mientras que en otros, la protección viene dada por la consideración como período de cotización efectiva del tiempo en el que se ha disfrutado de una medida de conciliación.

Profundizaremos de forma individualizada en cada una de estas acciones de protección social. Si bien, con carácter previo, expondremos algunos de los retos a los que se enfrenta actualmente nuestro sistema público de Seguridad Social, como consecuencia de los cambios habidos en los últimos tiempos a nivel social, los cuales han planteado reformas para una mejora en la tutela de la familia.

1.1 Cambios sociales y su incidencia en el sistema de Seguridad Social

Nuestro sistema de protección social se enfrenta en la actualidad a dos grandes retos, de cuya superación depende su sostenibilidad. En primer lugar, la tendencia al envejecimiento demográfico, como consecuencia de la baja tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Tal circunstancia trae consigo el incremento de los gastos sanitarios y de los cuidados de larga duración, lo que como contrapartida puede suponer una reducción del gasto en prestaciones familiares. La importancia de las mismas estriba en su carácter asistencial, siendo así las que mejor responden al principio de necesidad, el cual se configura como uno de los pilares esenciales de

nuestro sistema de Seguridad Social¹. En segundo lugar, como ya indicamos con anterioridad, nuestra sociedad se ha enfrentado al surgimiento de nuevos modelos de familia. Entre ellos, debe prestarse especial atención al de las familias monoparentales, debido a su riesgo de exclusión social. Se requiere una mejora en su protección ante la insuficiencia de la tutela dispensada en la actualidad, consistente en una prestación de pago único de 1.000 euros².

Además, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y el cese de su papel de cuidadora a jornada completa, ha supuesto que determinadas necesidades sociales se vean trasladadas del ámbito familiar al institucional o público. Ello supone un cambio radical en los esquemas o modelos familiares sobre los que se construyó nuestro sistema de Seguridad Social, lo que implica reorientar las medidas de protección social. En este orden de cosas, resulta de especial relevancia poner el punto de mira en la insuficiencia de la cuantía de la prestación por hijo a cargo, ante su falta de actualización y la insuficiencia de su cuantía, 24,25 euros al mes, con la cual difícilmente se podrá cumplir el mandato constitucional de protección a la familia.

No cabe duda que el contexto de crisis económica y financiera ha repercutido en el gasto destinado a las familias. Sin embargo, como expusimos en la introducción del presente trabajo de investigación, la superación de esta tesitura pasa por un cambio en el modelo productivo, y una de las claves para ello es el reforzamiento del Estado del Bienestar. Ello va a requerir un cambio en las políticas de protección social, debiendo destinar mayores recursos a aquellas que se encuentran orientadas al cuidado de hijos así como al fomento de la conciliación³.

¹ ÁLVAREZ PATALLO, J. A.: “Los principios de solidaridad y de necesidad en la Seguridad Social española”, *Actualidad Laboral*, 2012, nº 3, versión digital (LA LEY 50/2012).

² De la misma opinión, FRADES PERNAS, J.: “Cambios sociológicos y modernización del Sistema de Seguridad Social español”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número extraordinario, 2011, pág. 80.

³ En igual sentido, FRADES PERNAS, J.: “Cambios sociológicos y modernización del Sistema de Seguridad Social español”, cit., pág. 84.

1.2 La protección social en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo

El principal efecto que producen en el contrato de trabajo las contingencias de maternidad, paternidad, así como el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, es la suspensión del mismo. Sin embargo, no podría hablarse de una adecuada protección de la familia si esa fuera la única consecuencia jurídica, puesto que ese tiempo de descanso lleva aparejado la ausencia de percepción del salario. Es por ello por lo que nuestro legislador ha previsto el derecho a la percepción de un subsidio durante el período de suspensión del contrato, siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

Así, el tiempo de descanso constituye la premisa básica para generar el derecho a la prestación, sin embargo no es el único requisito, como veremos a continuación. En consecuencia, aunque existe una íntima relación entre la legislación laboral y la de Seguridad Social, como hemos comprobado hasta el momento, no puede obviarse que aún cumpliéndose todos los requisitos previstos para generar el derecho al descanso, sería posible que decayera el acceso a la prestación si no se reunieran todos y cada uno de los presupuestos habilitantes previstos a tal efecto. Se advierte así la diferencia entre el titular de la suspensión -que es relevante a la hora de determinar el primer nivel para el acceso a la prestación- y el beneficiario del subsidio⁴.

No obstante, la acción protectora dispensada por el sistema de Seguridad Social no se limita al abono de un subsidio durante el período suspensivo, sino que va un paso más allá, al prever que en este lapso de tiempo el empresario debe seguir cotizando por el trabajador que tiene su contrato suspendido por maternidad, paternidad, o por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural⁵. Tal previsión ha de conjugarse con la complementaria que en tal sentido prevé el artículo 124.3 de la LGSS, según la cual las cuotas correspondientes a los períodos

⁴ BALLESTER PASTOR, M. A.: *La prestación de maternidad*, cit., versión digital.

⁵ Artículo 106.4 de la LGSS y artículo 68.1 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

suspensivos anteriormente enumerados serán computables a efectos de los períodos de carencia que se exijan para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social que se puedan solicitar con posterioridad. Se trata, por tanto, de que las situaciones suspensivas derivadas del uso de los derechos de conciliación no causen a los trabajadores ningún perjuicio de cara al cobro de futuras prestaciones.

En lo que respecta a la forma de llevar a cabo la cotización de la cuota obrera y de la cuota patronal durante el período suspensivo, dado que la competencia para el pago del subsidio corresponde a la entidad gestora, ésta con carácter previo a su abono, descontará de la prestación la cuantía correspondiente a la cotización del trabajador; por su parte, el empresario vendrá obligado a ingresar las aportaciones a su cargo⁶. No obstante, la cotización del empresario puede verse bonificada en caso de que éste celebre un contrato de interinidad con una persona desempleada, para sustituir al trabajador que tiene su contrato suspendido. En tal supuesto, la bonificación será de un 100% y alcanzará no solo a la cuota empresarial que hubiera debido satisfacer por el interino⁷, sino también por el trabajador sustituido⁸. La conjunción de ambas medidas pretendía lograr un abaratamiento del coste global que para el empresario supone el disfrute de la suspensión contractual por el ejercicio de los derechos de conciliación de uno de sus trabajadores -por ello se la llegó a llamar bonificación para el "coste bajo cero"-. Constituye un objetivo loable en un doble sentido: por un lado, porque despoja a las causas de suspensión derivadas de las cargas familiares, de cualquier calificación negativa que pueda suponer para el empresario, por el hecho de prescindir de un empleado y que ello le siga suponiendo un gasto; y por otro lado, por cuanto en los tiempos actuales, permite incentivar la generación de empleo mediante el abaratamiento de uno de los principales costes empresariales. Ello no obstante, la celebración de contratos de interinidad por esta causa sigue sin constituir hoy en día

⁶ Artículo 68.6 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

⁷ Artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.

⁸ Disposición Adicional Segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

una medida generalizada, lo que implica que el empresario se ve penalizado con la obligación de abonar la cotización por una prestación de trabajo que no recibe.

Por último, debe destacarse que el contenido normativo que se irá detallando en los sucesivos apartados, resulta de aplicación tanto a los afiliados al Régimen General, como a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia de los distintos Regímenes Especiales, como consecuencia de la equiparación llevada a cabo tanto por la LGSS⁹, como por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo¹⁰.

1.2.1 El subsidio por maternidad

La regulación del subsidio por maternidad está contenida en el Capítulo IV bis de la LGSS. En su sistemática se ha diferenciado, desde la Ley de Igualdad, un supuesto general de naturaleza contributiva, de un supuesto especial de carácter no contributivo. En consonancia con lo anterior, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, encargado de su desarrollo reglamentario, contempla la misma distinción. Por ello, en nuestro análisis, seguiremos la línea del legislador y realizaremos nuestro estudio de forma diferenciada para su mejor comprensión.

1.2.1.1 Subsidio de maternidad ordinario o contributivo

- (i) Determinación de los beneficiarios: presupuestos habilitantes**
 - (a) Afiliación, alta o situación asimilada**
 - (b) Período de carencia previa: especial referencia a la edad del titular del derecho**
- (ii) Contenido de la tutela pública**

⁹ Disposición Adicional 11.bis de la LGSS.

¹⁰ Artículo 1 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

(iii) Dinámica de la prestación

(a) Coordinación del subsidio por maternidad con otras prestaciones

La posible coincidencia en el tiempo de la maternidad con otras contingencias, en concreto con la incapacidad temporal y el desempleo, ha llevado al legislador a regular de forma pormenorizada esta situación en los artículos 222 de la LGSS y 10 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, con el fin de evitar que los intereses tutelados por la maternidad puedan quedar anulados o postergados. Téngase en cuenta, además, que aunque el artículo reglamentario se refiere reiteradamente al parto, por aplicación de su apartado cinco, lo regulado en el mismo resulta extensible a los casos de adopción y acogimiento. Por otro lado, aunque el artículo 10 del Real Decreto se ha redactado en femenino y en relación con la madre biológica, debe entenderse que igualmente resultará de aplicación lo preceptuado en el mismo, cuando sea el padre o el otro progenitor el que disfrute de la prestación de maternidad¹¹, si bien hubiera sido preferible realizar una redacción con género neutro por la cual se hiciera referencia al trabajador, como así lo ha hecho el artículo 222 de la LGSS.

(a.1) Interrelación entre la maternidad y la incapacidad temporal

(a.2) Interrelación entre la maternidad y el desempleo

(b) La extinción del derecho

1.2.1.2 Subsidio de maternidad no contributivo

(i) Naturaleza jurídica

Como se ha expuesto, en los casos de maternidad biológica, la madre necesariamente deberá disfrutar del descanso correspondiente a las seis semanas posteriores al alumbramiento. Sin embargo, es posible que en dicho período no tenga

¹¹ BALLESTER PASTOR, M. A.: *La prestación de maternidad*, cit., versión digital

derecho al subsidio contributivo si no reúne el período de cotización exigido, lo que ocasionaría una situación de desprotección injustificada. Para tratar de paliar esta situación, fue reclamado por la doctrina científica la necesidad de suprimir el requisito de la carencia para conceder la prestación¹². El legislador, se hizo eco de tales críticas y a raíz de la Ley de Igualdad se introdujo en la LGSS el que vino a denominarse como “supuesto especial” del subsidio de maternidad.

No obstante esta denominación, en el artículo 133.septies de la LGSS ya se expone que tiene la consideración de no contributivo, aclarándose a continuación que lo es a los efectos de su financiación, que será con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. Por su parte, en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, se expone directamente que es un subsidio de naturaleza no contributiva¹³. La realidad es que difícilmente puede hablarse de una prestación no contributiva si para poder acceder a la misma no se toma en consideración el requisito que tradicionalmente se ha vinculado al nivel no contributivo, la carencia de rentas. En efecto, la premisa requerida para acceder a esta prestación es no tener cubierto el período mínimo de cotización exigido para el nivel contributivo, con independencia de la situación económica del beneficiario. En esa medida, la nota asistencial de la financiación con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, constituye un factor de entidad menor a la hora de concretar la naturaleza jurídica de la prestación. Por ello, más bien debe atribírsele una naturaleza intermedia, mixta o híbrida¹⁴, lo cual es consecuencia de lo que se ha venido a denominar la crisis de identidad del nivel no contributivo del sistema de Seguridad Social¹⁵.

¹² BLASCO RASERO, C.: *La Familia en el Derecho de la Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2003, pág. 99.

¹³ Así se puede observar tanto en el título de la sección segunda del capítulo segundo del Real Decreto como en el apartado primero de su artículo 15.

¹⁴ BALLESTER PASTOR, M. A.: *La prestación de maternidad*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, versión digital (www.tirantonline.com, TOL3.947.516).

¹⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “¿Hacia dónde camina el nivel no contributivo de la Seguridad Social?”, Aranzadi Social, 2007, versión digital (BIB 2007/1995).

Además, el hecho de que se exija tener la condición de trabajador para poder acceder a este subsidio, contrasta con la reclamación que desde algún sector doctrinal se ha venido formulando de cara a la configuración legal de un subsidio de maternidad de carácter universal como un derecho de ciudadanía¹⁶, esto es, con independencia de que se estuviera trabajando o no. Al respecto debe exponerse que, si bien la maternidad constituye un valor social y por ello es la sociedad la que debe asumir los efectos derivados de la misma, la posibilidad de una prestación de maternidad al margen de cualquier consideración profesional, pese a constituir un objetivo loable, resulta insostenible para nuestro sistema de Seguridad Social.

- (ii) Presupuestos habilitantes: beneficiarias del subsidio**
- (iii) La prestación económica**
- (iv) Duración de la protección**
- (v) Dinámica de la prestación**

1.2.1.3 Gestión del subsidio por maternidad

1.2.2 El subsidio por paternidad

La configuración legal de un derecho paterno a la suspensión contractual con motivo del nacimiento o la adopción de un hijo, o de la acogido de un menor, y con independencia del descanso maternal, fue una reivindicación constante por parte de la doctrina. Su regulación por medio de la Ley de Igualdad, debía venir acompañada necesariamente del correspondiente derecho al subsidio. Poco efecto conciliador y, por

¹⁶ TORTUERO PLAZA, J. L.: *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación laboral (del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo a las PYMES)*, cit., págs. 96-99. En sentido similar, BALLESTER PASTOR, M. A.: *La prestación de maternidad*, cit., versión digital; PUMAR BELTRÁN, N.: *La igualdad ante la Ley en el ámbito de la Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2001, pág. 283. En el mismo sentido, BARCELÓN COBEDO, S.: “Igualdad y protección de la contingencia de maternidad”, en AAVV (MERCADER UGUINA, J., Coord.): *Comentarios laborales a la ley de igualdad entre hombres y mujeres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, versión digital (www.tirantonline.com, TOL 1.082.419)

ende, escasa vis corresponsabilizadora, cabría atribuir a la institución suspensiva si la misma no hubiera venido acompañada de un mecanismo que permitiera al beneficiario disponer de una renta de sustitución de su salario, con el fin de garantizar su estabilidad económica.

Así, la misma Ley de Igualdad incorporó el derecho a la prestación de paternidad, configurándolo como un subsidio que presenta similitudes con el de maternidad. En su regulación, las remisiones y referencias a la prestación de maternidad son abundantes -cotización, cuantía de la prestación económica, gestión-, como si el legislador hubiera tomado como modelo en el diseño legal de la prestación por paternidad, la protección social de la maternidad. Es por ello por lo que cabe hablar, con matices, de prestación espejo¹⁷. Se dedican a la misma los artículos 133.octies, 133.nonies y 133.decies de la LGSS, siendo desarrollada reglamentariamente en los artículos 22 a 30 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

1.2.2.1 Determinación de los beneficiarios: presupuestos habilitantes

1.2.2.2 Contenido de la tutela pública: la prestación económica

1.2.2.3 Dinámica de la prestación

1.2.2.4 Gestión del subsidio

1.2.3 El subsidio por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

1.2.3.1 Situaciones protegidas y configuración legal: la autonomía como seña de identidad

1.2.3.2 Beneficiarias de la protección: presupuestos habilitantes

1.2.3.3 Contenido económico de la prestación

¹⁷ ALAMEDA CASTILLO, M. T.: “Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad”, en AAVV (MERCADER UGUINA, J., Coord.): *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, versión digital (www.tirantonline.com, TOL1.082.420).

1.2.3.4 Dinámica de la prestación

- (i) Nacimiento, duración y situaciones de tránsito entre prestaciones**
- (ii) Causas de extinción de los subsidios y otras vicisitudes**

1.2.3.5 Gestión de la prestación

1.3 Las prestaciones familiares en su modalidad contributiva: el lento camino hacia la protección integral de la carrera de seguro

1.3.1 Introducción: régimen legal de las prestaciones familiares

El artículo 39 de la norma constitucional constituye el precepto nuclear de protección de la familia. El mismo recoge un principio rector de la política social y económica, por el cual se obliga a los poderes públicos a llevar a cabo una protección social, económica y jurídica de la familia. La Seguridad Social constituye uno de los mecanismos a través de los cuales se pretende dar cumplimiento a este mandato, y en concreto a través de las denominadas prestaciones familiares.

La configuración legal vigente de las prestaciones familiares proviene de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, sobre disposiciones específicas en materia de la Seguridad Social. Tal y como se argumentaba en su Exposición de Motivos, con la citada Ley se procedió *“a la reordenación de las prestaciones familiares de la Seguridad Social...y, a su vez, a sistematizar las normas legales aplicables incluyendo en un único cuerpo legal, la regulación de todas las prestaciones familiares, evitando la actual dispersión”*.

En la nueva ordenación cabe hablar de dos modalidades: por un lado, las de carácter contributivo, que consisten esencialmente en la consideración como tiempo cotizado del período destinado a la familia, al acogerse a una excedencia o a una reducción de jornada; y por otro lado, las de carácter no contributivo, que tienen un contenido económico. Dentro de estas últimas, se han previsto legalmente tres tipos de prestaciones: en primer lugar, una asignación económica de pago periódico por cada

hijo a cargo –artículos 182, 183 y 184 de la LGSS, en relación con los artículos 9 a 18 del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre¹⁸-; en segundo lugar, una prestación económica de pago único por nacimientos o adopciones de hijos en familias numerosas, monoparentales, así como en los casos de madres discapacitadas – artículos 185 y 186 de la LGSS, en relación con los artículos 19 a 22 del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre-; y en tercer lugar, una prestación económica de pago único por parto o adopción múltiple –artículos 187 y 188 de la LGSS, en relación con los artículos 23 a 26 del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre-.

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo¹⁹, supuso la supresión, con efectos de 1 de enero de 2011, de una cuarta prestación familiar no contributiva de pago único por nacimientos o adopciones de hijo, que había sido creada mediante la Ley 35/2007, de 15 de noviembre²⁰. El contexto de crisis económica por el que ha atravesado nuestro país, ha traído consigo la necesidad de concentrar los esfuerzos financieros sobre determinados riesgos sociales de intensidad creciente, como son los derivados de las altas tasas de desempleo y del marcado envejecimiento de la población. Ello ha ido en detrimento de las prestaciones familiares, lo que es indicativo del papel secundario que se otorga a las mismas²¹. Pero no solo ocupan un carácter residual en relación con las demás prestaciones de la Seguridad Social, sino que, además, resultan insuficientes, tanto por el carácter restrictivo de su ámbito subjetivo como por el nivel de protección que proporcionan. La tutela que se dispensa a la familia se limita a la aportación de cuantías económicas –de escaso importe-, por lo que difícilmente puede hablarse de una protección social

¹⁸ Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

¹⁹ Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

²⁰ La ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción.

²¹ JURADO SEGOVIA, A.: “Prestaciones familiares de la Seguridad Social: evolución normativa y puntos críticos de la protección no contributiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24, 2011, versión digital (www.iustel.com, RI 410168).

de la misma, al no facilitarse una cobertura más integral que incluya prestaciones en especie y en servicios²².

Con la actual regulación de las prestaciones familiares no contributivas se avanza en el rasgo asistencial de las mismas, al dar prioridad y destinar el grueso de los esfuerzos financieros a las familias con menores recursos²³. Tal aspecto se pone de manifiesto de forma clara en las dos primeras prestaciones enumeradas anteriormente, en las que se exige no superar un determinado límite de ingresos para poner generar el derecho a las mismas²⁴. En general, mediante las prestaciones familiares no contributivas, se pretende cubrir la situación de necesidad económica que se origina en determinados grupos familiares, que pueden calificarse de especialmente vulnerables, ante el aumento de gastos que ocasiona la incorporación de un nuevo hijo a la unidad familiar²⁵.

Sin embargo, mediante las prestaciones familiares contributivas previstas en el artículo 180 de la LGSS, se busca evitar la interrupción de la carrera aseguradora del trabajador excedente o con la jornada reducida, al tiempo que posibilitar su acceso desde esa situación a otras prestaciones contributivas del sistema de Seguridad Social en el futuro²⁶. Se persigue así que el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral no se vea penalizado sino promovido desde el punto de vista de la carrera de cotización de la Seguridad Social. Para ello se acude a la ficción de

²² En este sentido, MORGADO PANADERO, P.: “Las prestaciones familiares como reflejo del art. 41 CE: un sistema multiforme de protección”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010/1905).

²³ JURADO SEGOVIA, A.: “Prestaciones familiares de la Seguridad Social: evolución normativa y puntos críticos de la protección no contributiva”, cit., versión digital.

²⁴ Para tener derecho a esta asignación se exige no superar un determinado límite de ingresos, que para el año 2014 se ha fijado en 11.519,16 euros anuales y en 17.337,05 euros anuales si se trata de familia numerosa, con un incremento de 2.808,12 euros por cada hijo a partir del cuarto, éste incluido - Disposición Adicional 24ª de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014-.

²⁵ En sentido similar, BARRIOS BAUDOR, G. y BLAZQUEZ AGUDO, E.: *Prestaciones Familiares*, 1ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2009, pág. 39

²⁶ BARRIOS BAUDOR, G. y BLAZQUEZ AGUDO, E.: *Prestaciones Familiares*, cit., pág. 40.

considerar como cotizados determinados períodos en los que no ha existido cotización –excedencia por cuidado de menores y familiares-, o bien se tiene por incrementada la cuantía de la cotización en los casos en los que ésta se ha visto reducida –reducción de jornada por cuidado de menores o familiares-. No obstante, como se verá a continuación, las medidas legalmente articuladas resultan insuficientes, por cuanto no borran totalmente la huella que el ejercicio de los derechos de conciliación puede dejar en la carrera de seguro del trabajador²⁷. En todo caso, el hecho de que las prestaciones familiares contributivas tengan como fin el fomento de la conciliación, es lo que justifica que, dado el tema objeto de estudio del presente trabajo de investigación, nos centremos únicamente en ellas en el análisis que llevaremos a cabo en los próximos apartados.

1.3.2 Prestación familiar no económica derivada del disfrute de una excedencia para el cuidado de menores o familiares

1.3.3 Prestación familiar no económica derivada del ejercicio de la reducción de jornada para el cuidado de menores o familiares

1.4 La prestación económica por cuidado de menores afectados por una enfermedad grave: su limitado ámbito subjetivo

²⁷ VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, deficiencias y problemas aplicativos”, cit., versión digital.

CAPÍTULO IV

LA NECESARIA DEFINICIÓN DE LA AUSENCIA DE CONCILIACIÓN COMO UN RIESGO PSICOSOCIAL PARA LOS TRABAJADORES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El contexto de dificultad económica actual ha dado lugar a que la adopción de medidas para favorecer la conciliación ocupe un lugar secundario. El camino de la recuperación económica pasa por un cambio en el modo de concebir las relaciones laborales, siendo la conciliación de la vida familiar y laboral una de las notas que deben definirlo. La ausencia de la misma genera efectos negativos en cuatro niveles: en primer lugar, en la empresa, dado que disminuye la motivación del trabajador, aumenta el absentismo laboral y desciende la productividad; en segundo lugar, en la sociedad, al disminuir la natalidad y aumentar el envejecimiento de la población, repercutiendo ello en nuestro sistema de pensiones; en tercer lugar, en la familia, al incrementarse el fracaso escolar; y en cuarto lugar, en el propio trabajador, al verse perjudicada su salud física y mental como consecuencia del estrés laboral, al no poder compaginar la esfera profesional y la familiar. Es este último nivel en el que debe centrarse la atención desde el punto de vista preventivo, con la finalidad de configurarlo como un riesgo psicosocial. El derecho a la salud y la protección de la familia, son dos de los principales fundamentos constitucionales que justifican la debida actuación al respecto. En esta labor se va a requerir que los interlocutores sociales adopten un papel activo.

SEGUNDA.- La existencia de unas adecuadas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral ha sido puesta de manifiesto por el Tribunal Constitucional. Así, reconoce, en su Sentencia de 14 de marzo de 2011, como causa de discriminación autónoma las circunstancias familiares. Se entiende, de forma acertada, que debe englobarse dentro de la cláusula genérica del artículo 14 de la norma constitucional, por la cual se protegen otras diferenciaciones no enumeradas en el precepto y basadas en *“cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Se trata de una resolución novedosa en la medida en que tal reconocimiento se ha hecho por primera vez respecto de un varón, interpretándose la norma conforme a la realidad social del momento en que debe aplicarse.

TERCERA.- Desde el punto de vista del contrato de trabajo, el listado de los derechos de conciliación regulado en la norma estatutaria viene configurado por permisos retribuidos, suspensiones contractuales, reducciones de jornada y excedencias. En todo caso, su sistemática constituye un objeto de mejora. En materia de permisos retribuidos por circunstancias familiares, se requiere la actualización de la licencia por matrimonio a la realidad social actual, de modo que incluya como hecho causante la convivencia more uxorio. Asimismo, urge la reforma de la norma reguladora del permiso por infortunio familiar, a efectos de ampliar su limitado ámbito subjetivo y dar la debida tutela a sujetos causantes excluidos pero con los que existe convivencia, tales como el cónyuge, la pareja de hecho, y los hijos adoptivos o acogidos. Por último, resulta aconsejable que el otro progenitor también pueda disfrutar del permiso para la asistencia a técnicas de preparación al parto, con el fin de fomentar la corresponsabilidad desde el momento de la gestación.

CUARTA.-

QUINTA.-

SEXTA.-

SÉPTIMA.-

OCTAVA.-

NOVENA.- Los derechos de conciliación no tendrían ninguna virtualidad práctica si no se hubiera prevista la protección del trabajador desde el punto de vista de la Seguridad Social. En aquellas medidas que llevan aparejada la suspensión del contrato de trabajo –maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural-, tal protección se materializa en un triple sentido. En primer lugar, mediante la previsión del derecho a un subsidio equivalente al salario que se viniera percibiendo, garantizando así la estabilidad económica de la familia. En segundo lugar, estableciendo la obligación de cotización por parte del empresario durante el período suspensivo. Y en tercer lugar, contemplando que tales cotizaciones

computarán a los efectos de los períodos de carencia requeridos para otras prestaciones que se pretendan en el futuro.

DÉCIMA.-

UNDÉCIMA.- La previsión de un subsidio de paternidad ha ayudado, sin duda, al cumplimiento del objetivo de corresponsabilidad. Su configuración legal se ha hecho a partir del subsidio por maternidad, pudiendo hablar, con matices, de prestación espejo.

DUODÉCIMA.- Así como en la maternidad y en la paternidad la contingencia se califica como común, en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, las contingencias se consideran profesionales desde la Ley de Igualdad. Se trata de una previsión lógica en la medida en que es el ejercicio de la actividad laboral el causante del riesgo. Tal circunstancia trae consigo tres consecuencias: por un lado, que ya no se requiere período de carencia alguno para el acceso al subsidio; por otro lado, que el importe de la prestación será superior al de los subsidios por maternidad y paternidad, al tomar en consideración la base de cotización por contingencias profesionales así como el promedio de las cantidades percibidas en concepto de horas extraordinarias; y por último, que es posible la colaboración en la gestión y el pago de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

DECIMOTERCERA.-

DECIMOCUARTA.-.

DECIMOQUINTA.-

DECIMOSEXTA.-

DECIMOSÉPTIMA.-

DECIMOCTAVA.-

DECIMONOVENA.-

VIGÉSIMA.-

VIGÉSIMO PRIMERA.-

BIBLIOGRAFIA

- AAVV (ALARCÓN CARACUEL, M. R., Dir.): *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*, 1ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2003.
- AAVV (ALBIOL MONTESINOS, I., Dir.): *Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad*, Tirant lo Blanch, 2007.
- AAVV (ALEGRE NUENO, M. y BLASCO PELLICER, A., Coord.): *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.
- AAVV (BARREIRO GONZÁLEZ, G., Dir.): *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la protección social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.
- AAVV (BLASCO PELLICER, A., Dir.): *El proceso laboral*, Volumen I, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2005.
- AAVV (BLASCO PELLICER, A. y GOERLICH PESET, J. M., Dirs.): *La reforma del proceso laboral. La nueva Ley reguladora de la Jurisdicción social*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012.
- AAVV (CABEZA PEREIRO, J. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Coords.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011.
- AAVV (CARDONA RUBERT, Mª B., Coord.): *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009.

- AAVV (CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M^a. T., Dir.): *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.
- AAVV (CRUZ VILLALÓN, J.; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; GOERLICH PESET, J. M. y MERCADER UGUINA, J. R., Dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 1^a ed., Lex Nova, Valladolid, 2011.
- AAVV (DE LA VILLA GIL, L. E., Dir.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 1^a ed., Iustel, Madrid, 2011.
- AAVV (DE LA VILLA GIL, L. E., Dir.): *Derecho de la Seguridad Social*, 4^a ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.
- AAVV (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Estatuto de los Trabajadores: comentado y con jurisprudencia*, 2^a ed., La Ley, Madrid, 2007.
- AAVV (ESCOBAR ROCA, G., Dir.): *Derechos sociales y tutela antidiscriminatoria*, 1^a ed., Editorial Aranzadi, Pamplona, 2012.
- AAVV (ESPING-ANDERSEN, G., Coord.): *El déficit de natalidad en Europa. La singularidad del caso español*, Obra Social La Caixa, Barcelona, 2013.
- AAVV (FERNÁNDEZ PRIETO, M. y CABEZA PEREIRO, J., Dirs.): *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2012.
- AAVV (FOLGUERA CRESPO, J. A.; SALINAS MOLINA, F. y SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L., Dirs.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Lex Nova, Valladolid, 2011.
- AAVV (GARRIGUES GIMÉNEZ, A., Dir.): *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Bomarzo, Albacete, 2009.

- AAVV (GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Dir.): *Cien años de Seguridad Social. A propósito del centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900*, UNED, Madrid, 2000.
- AAVV (MERCADER UGUINA, J., Coord.): *Comentarios laborales a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.
- AAVV (MONEREO PÉREZ, J. L. y RIVAS VALLEJO, M. P., Dir.): *Tratado de Salud Laboral*, Tomos 1 y 2, Aranzadi, Pamplona, 2012.
- AAVV (ROJO TORRECILLA, E., Coord.): *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, Bosch, Barcelona, 1998.
- AAVV: *Reforma Laboral 2012. La Ley y Manual Práctico*, Expansión, Madrid, 2012.
- AAVV (ROQUETA BUJ, R., Coord.): *La situación de dependencia. (Régimen jurídico aplicable tras el desarrollo estatal y autonómico de la Ley de Dependencia)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- AAVV (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica*, 1ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2009.
- AAVV (SEMPERE NAVARRO, A. V., Coord.): *Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio. La reforma laboral de 2001*, Aranzadi, Pamplona, 2001.
- AAVV (SEMPERE NAVARRO, A. V., Coord.): *Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, Aranzadi, Navarra, 2003.
- AAVV (SEMPERE NAVARRO, A. V., Coord.): *Derecho Sancionador Público del Trabajo*, Colex, Madrid, 2001.
- AAVV (SEMPERE NAVARRO, A. V., Dir.): *Comentarios a la Ley General de Seguridad Social*, 1ª ed., Laborum, Murcia, 2003.

AAVV (YZQUIERDO TOLSADA, M. y CUENA CASAS, M., Dirs.): *Tratado de Derecho de la Familia*, Volumen VIII, Aranzadi, Navarra, 2011.

AGUDO ZAMORA, MIGUEL. J.: "Necesidad y eficacia de los principios rectores de las políticas públicas en los nuevos estatutos de autonomía", en AAVV (GARCÍA ROCA, J. y ALBERTÍ, E., Coord.): *Treinta años de Constitución*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, versión digital (www.tirantonline.com, TOL 1.801.725).

AGUILERA IZQUIERDO, R.: "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra, 2007, págs. 69-119.

ALBIOL MONTESINOS, I.: *La modificación del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 39/1999*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.

ALBIOL ORTUÑO, M.; ALFONSO MELLADO, C. L.; BLASCO PELLICER, A. y GOERLICH PESET, J. M.: *Derecho Procesal Laboral*, 9ª ed., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012.

ALFONSO MELLADO, C. L.: "Responsabilidades en materia preventiva", en AAVV (ALFONSO MELLADO, C. L.; SALCEDO BELTRÁN, C.; ROSAT ACED, C., Coord.): *Prevención de riesgos laborales*, 3ª ed., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, versión digital (www.tirantonline.com, TOL2.245.741).

- "El tiempo de trabajo en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", en AAVV (SALA FRANCO, T. y otros, Coord.): *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, La Ley, Madrid, 2008.

ALONSO BRAVO, M.: "La tutela del derecho de los trabajadores a no ser discriminados por razón de sus circunstancias familiares. Un mecanismo coherente para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de responsabilidades familiares", *Revista General de Derecho del*

Trabajo y la Seguridad Social, nº 28, 2012, versión digital (www.iustel.com, RI 411459).

ALONSO GARCÍA, R. M^a.: “Prestaciones por nacimiento y Ley de Reproducción Humana Asistida”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 94, 2011, págs. 105-123.

ALONSO OLEA, M. y ALONSO GARCÍA, R. M.: *Derecho Procesal del Trabajo*, 16^a ed., Civitas, Madrid, 2010.

- *Derecho Procesal del Trabajo*, 15^a ed., Civitas, Madrid, 2008.

ALONSO OLEA M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: *Derecho del Trabajo*, 26^a ed., Civitas, Madrid, 2009.

ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J. L.: *Instituciones de Seguridad Social*, 16^a ed., Civitas, Madrid, 1998.

ALTÉS TÁRREGA, J. A.: “Los permisos retribuidos en caso de nacimiento de hijo y circunstancias familiares de fuerza mayor: una reflexión sobre las relaciones entre el art. 37.3.b) ET y la maternidad biológica”, *Actualidad Laboral*, nº 21, 2009, versión digital (LA LEY 20081/2009).

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El ejercicio de la paternidad biológica en solitario y la titularidad compartida de la maternidad. Sentencia del Tribunal de Justicia de Madrid de 30 de noviembre de 2009”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010/1245).

ÁLVAREZ PATALLO, J. A.: “La prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, *Boletín Quantor Social*, nº 120, 2011, versión digital (www.elderecho.com, EDB 2011/217894).

- “Los principios de solidaridad y de necesidad en la Seguridad Social española”, *Actualidad Laboral*, 2012, nº 3, versión digital (LA LEY 50/2012).

ARASTEY SAHÚN, M^a. L.: “Los riesgos psicosociales en la apreciación de los tribunales: algunas cuestiones sobre la aplicación práctica de la Directiva marco 1989/391/CEE”, *Relaciones Laborales*, nº 11, 2012, versión digital (LA LEY 5987/2012).

ARGÜELLES BLANCO, A. R.; MARTÍNEZ MORENO, C. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004.

ASENJO PINILLA, J. L.: “Algunos aspectos de la nueva modalidad procesal de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Social Mes a Mes*, nº 52, 2000.

AZAGRA SOLANO, M.: “Recargo de prestaciones: ¿también en los casos de mobbing?”, *Aranzadi social*, 2010, versión digital (BIB 2010/1206).

- “El conflicto de la conciliación de la vida laboral y familiar: especial atención a la reducción de jornada por cuidado de un hijo menor”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010/269).
- “Reducción de jornada de trabajo “diaria” por razones de guarda legal”, *Aranzadi Social*, 2012, versión digital (BIB 2012/735).

BALLESTER PASTOR, I.: “Prestación económica por cese de actividad por cuidado de menores con enfermedad grave: primeras reflexiones”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 25, 2011, versión digital (www.iustel.com, RI 410319).

BALLESTER PASTOR, M^a A.: *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de diferencia*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000.

- *La prestación de maternidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

BARAÑANO CID, M. y DE LA PAZ, J.: “Pluralización y modernidad de los hogares y las formas familiares: hacia la familia postradicional”, en AAVV (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Coord.): *Seguridad Social y Familia*, La Ley, Madrid, 1999.

BARRIOS BAUDOR, G. y BLAZQUEZ AGUDO, E.: *Prestaciones Familiares*, 1ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2009.

BAYLOS GRAU, A.; CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 2ª ed., Trotta, Madrid, 1995.

BAZ TEJEDOR, J. A.: “Responsabilidad social empresarial laboral: especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista de Derecho Social*, nº 41, 2008, versión digital (www.tirantonline.com, TOL 1.346.543).

- *La tutela judicial de los Derechos Fundamentales en el Proceso de Trabajo*, 1ª ed., Lex Nova, Valladolid, 2006.

BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

- “Acumulación de horas por lactancia (1)”, *Actualidad Laboral*, nº 10, 2005, versión digital (LA LEY 1166/2005).

BLASCO PELLICER, A.: “La extinción del contrato de trabajo por voluntad de la mujer trabajadora”, *Actualidad Laboral*, nº 18, 2010, versión digital (LA LEY 13016/2010).

BLASCO RASERO, C.: *La familia en el Derecho de la Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2003.

CABERO MORÁN, E.: “Relaciones laborales e igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en AAVV (FIGUERUELO BURRIEZA, A.; IBÁÑEZ MARTÍNEZ, M^a L. y MERINO HERNÁNDEZ, R. M^a, Editoras): *Igualdad ¿para qué?. A*

propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Editorial Comares, Granada, 2007, págs. 107-122.

CABEZA PEREIRO, J.: “¿En qué debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010\1242).

- “Ejercicio de derechos de conciliación, discriminación y jurisprudencia constitucional. Una crítica a la STC 233/2007, de 5 de noviembre”, *Revista de Derecho Social*, nº 40, 2007, versión digital (www.tirantonline.com, TOL1.295.305).
- “Comentario a las Sentencias del Tribunal Constitucional 24 y 26/2011, de 14 de marzo”, *Relaciones Laborales*, nº 21, 2011, versión digital (LA LEY 19341/2011).

CAPILLA BOLAÑOS, J. A.: “Derechos de conciliación y jornada de trabajo”, Curso CGPJ, Madrid, 2006, págs. 11-34.

CARMONA CUENCA, E.: “La consolidación del Estado social en España. El Estado asistencial”, *Aranzadi Social*, 2006, versión digital (BIB 2006/3056).

CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M^a. G.: “La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales”, en AAVV (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., Coords.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007.

CARRILLO MÁRQUEZ, D.: “La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, en AAVV (GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., Dirs.): *La Reforma de la Seguridad Social 2011*, Lex Nova, Valladolid, 2011.

- CASTRO CONTE, M.: “Riesgos psicosociales y su relación con los tiempos de trabajo y salario”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 98, 2012, págs. 73-93.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales”, *Aranzadi Social*, 2005, versión digital (BIB 2005/2644).
- “Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador (II). Algunas reflexiones sobre el proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Aranzadi Social*, 1999, versión digital (BIB 1999/975).
 - “¿Hacia dónde camina el nivel no contributivo de la Seguridad Social”, *Aranzadi Social*, 2007, versión digital (BIB 2007/1995).
- CEGARRA LEIVA, D., SÁNCHEZ VIDAL, M^a. E. y CEGARRA NAVARRO, J. G.: “Efecto de la cultura de conciliación laboral y personal en los resultados organizativos de las pymes y en sus trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 345, diciembre 2011, págs. 233-256.
- CHARRO BAENA, P.: “La organización del tiempo de trabajo como factor de riesgo psicosocial”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 98, 2012, págs. 15 – 29.
- CHINCHILLA, N. y LEÓN, C.: *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible*, Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, 2007.
- CORDERO GORDILLO, V.: “La titularidad paterna del permiso por lactancia”, *Revista de Derecho Social*, nº 53, 2011, págs. 175-186.
- COS EGEA, M.: “Los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en la doctrina judicial”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010/2146).
- COSSIO DÍAZ, J. R.: *Estado social y derechos de prestación*, Centro de estudios constitucionales, Madrid, 1989.

- COSSÍO RODRÍGUEZ, P.: “La excedencia por cuidado de hijos”, *Aranzadi Social*, 2011, versión digital (BIB 2010/3056).
- CRESPO GARRIDO, M^a y MORETÓN SANZ, M^a F.: *Conciliación de trabajo y familia*, Colex, Madrid, 2010.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario, 1999, págs. 71-104.
- DE HEREDIA RUIZ, I. B.: “La suspensión de la relación de trabajo por maternidad y por paternidad a la luz de la Ley Orgánica 3/2007”, *Revista de Derecho Social*, nº 40, 2007, págs. 101-124.
- DE LA CUESTA AGUADO, P.: “Mujeres inmigrantes y siniestralidad laboral: acoso, explotación y esclavitud”, *Revista de Derecho Social*, nº 41, 2008, págs. 75 – 93.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Dimensión laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Relaciones Laborales*, nº 8, 2007, versión digital (LA LEY 1558/2007).
- DE LUIS CARNICER, M^a P.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; PÉREZ PÉREZ, M. y VELA JIMÉNEZ, M^a. J.: “La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Boletín Económico de ICE*, nº 2741, 2002, págs. 37 – 52.
- DE VICENTE MARTÍNEZ, R.: *La respuesta penal a la siniestralidad laboral*, 1^a ed., Editorial Bosch, Barcelona, 2013.
- DEL HOYO DELGADO, M^a. A.: *Estrés laboral*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 1997.
- DESDENTADO BONETE, A.: “El daño y su valoración en los accidentes de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 79, 2009, págs. 79-104.

- “El recargo de prestaciones de Seguridad Social y su aseguramiento. Contribución a un debate”, *Revista de Derecho Social*, nº 21, 2003, versión digital (www.tirantonline.com, TOL275.577).

DÍAZ CABRERA, M. D.: “Carga mental y estrés en el trabajo”, en AAVV (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, Albacete, 2013.

DÍEZ-PICAZO, L. y GULLÓN, A.: *Sistema de Derecho Civil*, 9ª ed., Volumen IV, Tecnos, Madrid, 2004.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. J. y MERCADER UGUINA, J. R.: “Nueva regulación de la excedencia por razón de cuidado de hijo”, *Relaciones Laborales*, nº 1, 1995, versión digital (LA LEY 1122/2001).

EZQUERRA ESCUDERO, L.: “La reducción de jornada por guarda legal”, *Aranzadi Social*, 2008, versión digital (BIB 2008/2453).

FERNÁNDEZ ARIAS, J. C.: “La evaluación de riesgos psicosociales en las pymes: un balance desde la experiencia profesional”, *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, nº 1, 2010, págs. 153 – 168.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: “Comentario al artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral”, en AAVV (MONERERO PÉREZ, J. L., Dir.): *El nuevo proceso laboral. Estudio técnico jurídico de la Ley de Procedimiento Laboral*, Editorial Comares, Granada, 2011.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: “La suspensión del contrato de trabajo por paternidad y el permiso retribuido por nacimiento de hijo: dos medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, diferentes y compatibles”, *Aranzadi Social*, 2009, versión digital (BIB 2009/254).

FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A.: “Demografía y reforma del sistema de pensiones”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número extraordinario, 2011, págs. 39-73.

- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “Formación e información sobre riesgos profesionales: una tipología judicial”, *Aranzadi social*, 2012, versión digital (BIB 2012/2913).
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social. Antiguos y nuevos problemas de la igualdad de trato por razón de sexo*, La Ley, Madrid, 1999.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.: “El acoso moral en el trabajo ¿Una nueva forma de discriminación?”, *Revista de Derecho Social*, nº 19, 2002, págs. 53 – 75.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: *Las prestaciones de la Seguridad Social: Teoría y Práctica*, 2^a ed., Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- “La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, número 344, 2011, págs. 127-156.
- FERNÁNDEZ-PEINADO MARTÍNEZ, A.: *La prestación de maternidad*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- FERRER PUIG, R.: “La evaluación de riesgos psicosociales en tiempos de crisis”, *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, nº 2, 2010, págs. 67-84.
- FISCHER, G.: “Las reformas del sistema de pensiones en la Unión Europea: perspectivas a medio y largo plazo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número extraordinario, 2011, págs. 207-229.
- FRADES PERNAS, J.: “Cambios sociológicos y modernización del Sistema de Seguridad Social español”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número extraordinario, 2011, págs. 75-94.
- GALA DURÁN, C.: “Los aspectos de Seguridad Social de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *IUSLabor*, nº 2, 2007.

- GAMERO BURÓN, C.: “El estado de las investigaciones sobre riesgos psicosociales en el análisis económico”, *Observatorio de Riesgos Psicosociales. Revista Científico-Técnica*, nº 1, 2009, págs. 10-21.
- GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: “La regulación de los riesgos psicosociales en España: experiencia y prospectiva”, *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, nº 1, 2010, págs. 13 - 47.
- GARCÍA ORTEGA, J.: “El recargo de prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional: determinación de la falta de medidas de seguridad por riesgo psicosocial (acoso moral horizontal) y la compatibilidad del recargo con la indemnización por daños morales”, *Aranzadi social*, 2008, versión digital (BIB 2008/575).
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.: “La consolidación por el Tribunal Constitucional del principio de nulidad objetiva de los despidos durante el embarazo aunque la empresa ignore el estado de la trabajadora”, *Justicia Laboral*, nº 34, 2008, págs. 5-11.
- “Afinidades entre la ley y la jurisprudencia: el ejemplo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Justicia Laboral*, nº 30, 2007, págs. 5-10.
 - “Acoso moral, compatibilidad de indemnizaciones y cambios en la jurisprudencia del Tribunal Supremo”, *Justicia Laboral*, nº 27, 2006, págs. 5-12.
- GARCÍA QUIÑONES, J. C.: *La conciliación laboral*, 1ª ed., Lex Nova, Valladolid, 2005.
- GARCÍA TESTAL, E. y LÓPEZ BALAGUER, M.: *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Tirant lo blanch, Valencia, 2012.

- GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004.
- GIL PLANA, J.: *El despido de la trabajadora embarazada*, Editorial Civitas, Pamplona, 2011.
- GINÉS I FABRELLAS, A.: “Baremo de valoración del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional”, *Aranzadi Social*, 2012, versión digital (BIB 2012/663).
- GÓMEZ GORDILLO, R.: “Convivencia previa y derecho de los progenitores a la prestación de maternidad por adopción”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010/3183).
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: “Novedades principales introducidas en el proceso laboral por la ley de la jurisdicción social (I)”, *Aranzadi Social*, 2012, versión digital (BIB 2012/64).
- GOÑI SEIN, J. L.: “Las funciones del convenio colectivo en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales”, en AAVV (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Últimas evoluciones jurisprudenciales en la cuantificación de la responsabilidad por daños y perjuicios (I)”, *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 59, 2009, págs. 12-19.
- “Indemnización de daños y perjuicios por riesgos profesionales: aplicación del baremo de accidentes de trabajo y descuento de prestaciones de Seguridad Social”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 2, 2009, versión digital (EDB 2009/24905).
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. e IGARTÚA MIRÓ, M. T.: *Las prestaciones por maternidad y riesgo durante el embarazo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2002.

- GORJUP, M^a. T.; VALVERDE APARICIO, M. y RYAN, G.: “Calidad laboral: concepto multidimensional, práctica necesaria, responsabilidad de todos”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 338, 2011, págs. 101-228.
- GRACIA ALEGRÍA, G.: “Subsidio de maternidad por adopción del hijo del cónyuge. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2010”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad*, nº 24, 2011, versión digital (www.iustel.com, RI 410174).
- GUILLÉN OLCINA, J. J.: “Actos preparatorios. Anticipación de la prueba y su aseguramiento. Medidas cautelares”, *Aranzadi Social*, 2012, versión digital (BIB 2012/135).
- GUTIÉRREZ BRONCANO, S.; RUBIO ANDRÉS, M. y MONTOYA MONSALVE, J. N.: “Influencia de la flexibilidad organizativa y de las prácticas de recursos humanos en el compromiso de los empleados”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 349, 2012, págs. 165-192.
- HERNÁNDEZ DE COS, P.: “Crecimiento económico y demografía y su incidencia sobre la sostenibilidad de los Sistemas de Seguridad Social”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, número extraordinario, 2011, págs. 133-155.
- HERNÁNDEZ MARTÍN, A.: “Acogimiento de menores ¿causa de suspensión del contrato de trabajo o exceso refundidor?”, *Aranzadi Social*, 1996, versión digital (BIB 1996/81).
- HIERRO HIERRO, F. J.: “Gestación por sustitución y prestación de maternidad”, *Aranzadi Social*, 2012, versión digital (BIB 2012/2899).

- JÁIMEZ ROMÁN, M^a. J. y BRETONES, F.: “El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable del trabajo”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 344, 2011, págs. 209-232.
- JÁVEGA GIL, B.: “Compatibilidad entre la excedencia por el cuidado de hijos o familiares con el desarrollo de un trabajo por cuenta propia o ajena”, *Observatorio jurídico sociolaboral*, nº 4, 2010, págs. 18-25.
- JOVER RAMÍREZ, C.: “La difícil supervivencia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en tiempos de crisis y reforma”, *Aranzadi Social*, 2013, versión digital (BIB 2013/1515).
- JURADO SEGOVIA, A.: “Prestaciones familiares de la Seguridad Social: evolución normativa y puntos críticos de la protección no contributiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24, 2011, versión digital (www.iustel.com, RI 410168).
- LLUCH CORELL, F. J.: “La indemnización de los daños y perjuicios sufridos con ocasión de un accidente de trabajo”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 3, 2008, versión digital (EDB 2008/5973).
- LÓPEZ ANIORTE, M. C.: “La suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica”, *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, nº 18, 2000, págs.
- LÓPEZ DE LA CRUZ, L.: “Un paso más hacia la igualdad de los cónyuges. El deber jurídico de compartir el trabajo doméstico”, en AAVV (LIÑÁN GARCÍA, A. y FUENTE NÚÑEZ DE CASTRO, M^a S., Coords.): *Mujeres y protección jurídica: una realidad controvertida*, Servicio de publicaciones de la Universidad de Málaga, Málaga, 2008, págs. 123-140.
- LÓPEZ PARADA, R. A.: “Comentario al artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral”, en AAVV (VILLA GIL, L. E., Dir.): *Ley de Procedimiento Laboral: comentada y con jurisprudencia*, 1^a ed., La Ley, Madrid, 2006.

LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R.: “La nueva Ley de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, y su incidencia procesal laboral. Dos importantes cuestiones prácticas: el régimen de la prueba (art. 13.1) y el nuevo ámbito del artículo 138 bis LPL”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 2, 2009, versión digital (EDB 2009/5).

- “Alcance y aplicación de algunas cuestiones sobre vida familiar y laboral en la doctrina de los Tribunales Superiores”, *Aranzadi Social*, 2011, versión digital (BIB 2010/3047).

LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R. y LANTARÓN BARQUÍN, D.: “Reflexiones en torno a la incidencia conceptual y procesal de la Ley de Igualdad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 19, 2009, págs. 1–33.

LÓPEZ TERRADA, E.: *El concepto de familia en el Estatuto de los Trabajadores: identificación de los sujetos protegidos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.

LOUSADA AROCHENA, J. F.: “La modalidad procesal especial en materia de permiso de lactancia y de reducción de jornada por motivos familiares”, *Actualidad Laboral*, nº 26, 2003, versión digital (LA LEY 1062/2003).

- “La Ley de la Jurisdicción Social: una primera aproximación”, *Actualidad Laboral*, nº 21, 2011, versión digital (LA LEY 19516/2011).
- “El permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto”, *Revista de Derecho Social*, nº 38, 2007, versión digital (www.tirantonline.com, TOL1.126.973).
- *Permiso de paternidad y conciliación masculina*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2008.
- *El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2002.

- “El permiso de lactancia, las últimas reformas y el estado de la cuestión”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, nº 22, 2008, págs. 24-28.
- “Derechos vinculados al cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave”, *Actualidad Laboral*, nº 8, 2011, versión digital (LA LEY 5017/2011).
- “El riesgo durante el embarazo (I)”, *Actualidad Laboral*, nº 2, 2001, versión digital (LA LEY 2624/2001).

MALDONADO MOLINA, J. A. y VILLAR CAÑADA, I.: “Protección social y riesgos psicosociales: a propósito del nuevo listado de enfermedades profesionales OIT”, *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, nº 1, 2010, págs. 195 – 208.

MANEIRO VÁZQUEZ, Y.: “Discriminación por razón de sexo en la titularidad del derecho al permiso de lactancia por el padre en el caso de que la madre no sea trabajadora por cuenta ajena”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24, 2011, versión digital (www.iustel.com, RI 410173).

MARÍN ALONSO, I.: “Reducción de jornada por cuidado de un menor de seis años: determinación y concreción conforme a la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Aranzadi Social*, 2001, versión digital (BIB 2001\736).

MARTIN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Accidente de trabajo: delimitación legal (II)”, *Aranzadi Social*, 2008, versión digital (BIB 2008/3298).

- *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 3ª ed., Aranzadi, Navarra, 2008.

MARTÍNEZ BARROSO, Mª. R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Laborum, Murcia, 2007.

- “La tutela jurídica de los riesgos psicosociales por la Seguridad Social. Cuestiones pendientes”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 303, 2008, págs. 31-74.
- “Prevención del riesgo psicosocial: del contexto normativo a su eficacia en las empresas”, *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, nº 55, 2008, págs. 28-35.
- “La Seguridad Social como instrumento de conciliación de la vida familiar y laboral: últimas tendencias”, *Tribuna Social*, nº 205, 2007, págs. 22-38.
- “Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo”, *Aranzadi Social*, 2004, versión digital (BIB 2005/716).
- “Sobre las enfermedades profesionales no listadas (A propósito de un supuesto de "síndrome de desgaste personal" o de "burn-out")”, *Revista de Derecho Social*, nº 10, 2000, págs. 187-202.
- *Las enfermedades del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- *Las enfermedades asimiladas al accidente de trabajo en la doctrina de los tribunales*, Leynfor Siglo XXI, Madrid, 2004.
- “La reparación del accidente de trabajo”, en AAVV (DOMBLÁS, M^a A. y FERNÁNDEZ BARAIBAR, M., Coord.): *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Aranzadi, Pamplona, 2007, págs. 817-837.

MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M^a: *El régimen jurídico de la disponibilidad horaria*, Aranzadi, Pamplona, 2011.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva*, Aranzadi, Navarra, 2004.

MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 5^a ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

- “Prestaciones económicas por maternidad y riesgo durante el embarazo (comentario al Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo)”, *Relaciones Laborales*, nº 1, 2002, versión digital (LA LEY 6486/2002).
- “La "Parte General" de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: la extensión material de la tutela por razón de sexo”, en AAVV (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., Coord.): *La Ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007, págs. 21-44.

MOLERO MARAÑÓN, M^a L.: “La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, nº 19, 2011, versión digital (LA LEY 17027/2011).

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: “Comentarios a la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. El permiso parental por maternidad y a la protección frente al despido tras la Ley 39/1999”, *Aranzadi Social*, 1999, versión digital (BIB 1999/1627).

MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevo cuadro de enfermedades profesionales, enfermedades del trabajo y riesgos psicosociales. ¿Una nueva oportunidad de modernización real perdida?”, *La Mutua*, nº 18, 2007, págs. 21 – 34.

- *Análisis de la nueva ley de la jurisdicción social. Nuevas reglas legales, nuevos problemas, nuevos retos*, 1^a ed., La Ley, Madrid, 2012.
- “El impacto laboral de la Ley de Igualdad de Sexos: lo que queda después de vender el humo político”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 290, 2007, págs. 99 – 158.
- “De las reformas laborales a un nuevo e irreconocible, Estatuto del Trabajo Subordinado. Comentario sistemático al Real Decreto-Ley

3/2012, de reforma del mercado de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 348, 2012, págs. 7 – 184.

MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “Los permisos retribuidos, la reducción de jornada y las excedencias por motivos familiares tras la Ley Orgánica 3/2007”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 313, 2009, págs. 77-112.

- “La reforma de las prestaciones de maternidad y paternidad por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 79, 2009, págs. 159-188.

MONEREO PÉREZ, J. L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Tiempo de trabajo y ciclos vitales*, Comares, Granada, 2009.

MONTOYA MEDINA, D.: “Dimensión constitucional de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Comentario a las SSTCO 24/2011 y 26/2011, de 14 de marzo)”, *Aranzadi Social*, 2011, versión digital (BIB 2011/1031).

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 33ª ed., Tecnos, Madrid, 2012.

- “La posición del sindicato en el proceso laboral”, *Documentación Laboral*, nº 38, 1992, págs. 11-22.

MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V.; LUJÁN ALCARAZ, J.; RÍOS SALMERÓN, B.; CAVAS MARTÍNEZ, F. y CÁMARA BOTÍA, A.: *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, 2ª ed., Aranzadi, Navarra, 2003.

MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y RÍOS SALMERÓN, B.: *Curso de procedimiento laboral*, 7ª ed., Tecnos, Madrid, 2005.

- *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 7ª ed., Aranzadi, Pamplona, 2007.

MORALES VALLEZ, C.: “La acumulación de acciones en la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social”, Artículo monográfico, Editorial Jurídica SEPIN, enero 2012, versión digital (SP/DOCT/16292).

MORGADO PANADERO, P.: *Familias y Seguridad Social. La tutela pública de las relaciones de parentesco*, Aranzadi, Pamplona, 2008.

- “Responsabilidades privadas y reducciones de jornada laboral tras la LO 3/2007”, *Aranzadi Social*, 2008, versión digital (BIB 2008/3019).
- “La excedencia familiar para el cuidado de familiares: claves para un debate”, *Actualidad Laboral*, nº 7, 2007, versión digital (www.laleydigital.es, LA LEY 1106/2007).
- *Políticas sociales para familias*, Editorial Comares, Granada, 2008.
- “La triple tutela del embarazo y de la lactancia en la normativa laboral y de Seguridad Social”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, nº 144, 2009, págs. 953-970.
- “Las prestaciones familiares como reflejo del art. 41 CE: un sistema multiforme de protección”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010/1905).

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: “Maternidad, adopción y acogimiento: aproximación a su régimen jurídico y puntos críticos”, *Actualidad Laboral*, 2011, versión digital (LA LEY 17676/2011).

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.; VERLASCO PORTERO, T. y GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas*, Dykinson, Madrid, 2008.

- “La suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad en la nueva Ley Orgánica de Igualdad”, *Aranzadi Social*, 2007, versión digital (BIB 2007/3033).

OLARTE ENCABO, S.: “«Transferencia» de la prestación por maternidad de las trabajadoras autónomas: la equiparación plena con las trabajadoras por cuenta ajena”, *Aranzadi Social*, 2009, versión digital (BIB 2009/1852).

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales: La Ley 31/1995 de 8 de noviembre”, *Actualidad Laboral*, nº 1, 1996, págs. 199-211.

- “El derecho constitucional de igualdad y no discriminación y su contenido esencial en el sistema de relaciones de trabajo y de protección social”, en AAVV (PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., Dir.): *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ratio Legis, Salamanca, 2011, págs. 17-31.
- “El deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 8, 2005, versión digital (www.iustel.com, RI 403831).
- “El papel de la negociación colectiva en pro de la igualdad efectiva de la mujer trabajadora, a enjuiciamiento”, en AAVV (FIGUERUELO BURRIEZA, A., Dir.): *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 17-22.
- “El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 3, 1997, págs. 245-254.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, 21ª ed., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2013.

PANIZO ROBLES, J. A.: “La protección de la maternidad en la Seguridad Social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 34, 2002, págs. 13-74.

- PAREDES RODRÍGUEZ, J. M.: “Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 1, 2011, versión digital (BIB 2011/258).
- PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: *La protección de la maternidad, la paternidad y la adopción y el acogimiento*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008.
- PÉREZ ALONSO, M. A.: “La excedencia laboral. Aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Aranzadi social*, 2007, versión digital (BIB 2007/1269).
- PÉREZ CASTILLO, A. M.: “La prestación por paternidad en los casos de paternidad biológica, adopción y acogimiento. Análisis crítico”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra, 2007, págs. 183-202.
- PIQUERAS PIQUERAS, M. C.: “El disfrute por el padre de una parte del descanso por maternidad”, *Aranzadi social*, 2001, versión digital (BIB 2001/721).
- POMARES CINTAS, E.: “La protección penal de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales a través de los artículos 316 y 317 del Código Penal”, *Revista de Derecho Penal*, nº 34, 2011, págs. 9-33.
- POQUET CATALÁ, R.: “Excedencia por razones familiares: Régimen jurídico y puntos críticos”, *Aranzadi Social*, 2012, versión digital (BIB 2012/3369).
- POZO MOREIRA, F. J.: “La paternidad o las circunstancias familiares del trabajador como nueva causa prohibida de discriminación: efectos prácticos de la STC 26/2011”, *Relaciones Laborales*, nº 1, 2012, págs. 45-63.
- PUMAR BELTRÁN, N.: “Una visión crítica de la protección de las familias monoparentales por la Seguridad Social”, *Relaciones Laborales*, nº 9, 2012, versión digital (LA LEY 5022/2012).
- *La igualdad ante la Ley en el ámbito de la Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2001.

QUINTANILLA NAVARRO, B.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 1, 2005, págs. 95-129.

QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: “La excedencia para el cuidado de familiares mayores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 214, 2001, págs. 63 – 84.

RABANAL CARBAJO, P.: “Aspectos de interés sobre la distribución del tiempo de trabajo”, *Actualidad Laboral*, nº 16, 2006, págs. 1906-1927.

RAMOS QUINTANA, M. I.: “Tiempo de trabajo y conciliación de vida personal, familiar y laboral: riesgos psicosociales emergentes”, en AAVV (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, Albacete, 2013.

- “Innovaciones en materia de mejora, inclusión, estructura y gestión del sistema de Seguridad Social”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 25, 2011, versión digital (www.iustel.com, RI 410315).
- “El marco normativo de la prevención de riesgos laborales: aspectos críticos de la reforma introducida mediante la Ley 54/2003, de 12 de diciembre”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 2005, versión digital (LA LEY 22/2005).
- “Uniones de hecho, protección social y relación de trabajo”, *Derecho Privado y Constitución*, nº 12, 1998, págs. 223-268.
- “El derecho a la salud en los centros de trabajo: alcance constitucional”, en AAVV (ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y HERNÁNDEZ BRAVO DE LAGUNA, J., Coord.): *Estudios sobre la Constitución Española: libro homenaje a Gumersindo Trujillo Fernández*, Marcial Pons, Madrid, 2006, págs. 485-506.

RIVAS VALLEJO, M^a P.: *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos*, Aranzadi, Navarra, 1999.

- RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “El trabajador varón como titular del permiso de lactancia: situación tras la STJUE de 30 de septiembre de 2010”, *Actualidad Laboral*, nº 22, 2010, versión digital (LA LEY 14598/2010).
- RODRÍGUEZ CARVAYO, J.: “El requerimiento de la inspección de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales (art. 43 LPRL)”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010/2929).
- RODRÍGUEZ COPÉ, M^a. L.: “La excedencia por cuidado de hijos, ¿medida para facilitar la conciliación familia-trabajo?”, *Aranzadi Social*, 2009, versión digital (BIB 2009/1821).
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La familia en el ámbito jurídico-laboral. Situación y protección*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- RODRÍGUEZ PASTOR, G. E.: “La extinción del contrato causal por voluntad del trabajador”, en AAVV (SALCEDO BELTRÁN, M^a. C. y RODRÍGUEZ PASTOR, G. E., Coords.): *Extinción del contrato de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, versión digital (www.tirantonline.com, TOL3.542.238).
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.: “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (y III)”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 1999, págs. 44-52.
- ROJAS RIVERO, G. P.: “Riesgos de carácter psicosocial y acoso en el trabajo”, en AAVV (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.): *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- ROLDÁN MARTÍNEZ, A. F.: “El proceso laboral de tutela de los derechos fundamentales”, en ROLDÁN MARTÍNEZ, A. F. y HERREROS LÓPEZ, J. M.: *La tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales por los tribunales ordinarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008, versión digital (www.tirantonline.com, TOL1.315.957).

RIVAS VALLEJO, M^a. P.: “Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº extra 74, 2008, págs. 227 – 286.

- “La evolución en el tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva de Cataluña en el período 2009-2011”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 98, 2012, págs. 257-282.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y BRAVO FERRER, M.: “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 1999, págs. 26-34.

- “Las enfermedades del trabajo”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 1995, págs. 21-33.

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. y BAJO GARCÍA, I.: “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Feminismo/s*, nº 8, 2006, págs. 131-142.

RUIZ-RICO RUIZ, C.: “La problemática constitucional del derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal”, *Revista General de Derecho Constitucional*, nº 14, 2012, versión digital (RI 411494).

- *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Comentario al artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales”, *Aranzadi social*, 2008, versión digital (BIB\2008\3380).

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

SALAZAR BENÍTEZ, O.: “La dimensión constitucional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Revista General de Derecho Constitucional*, nº 14, 2012, versión digital (RI 411495).

- SALINAS MOLINA, F. y FOLGUERA CRESPO, J. A.: “Jurisdicción Social integral y modernización del proceso laboral. El Proyecto de Ley de la Jurisdicción Social”, *Relaciones Laborales*, nº 9, 2011, págs. 63-83.
- SAN MARTIN MAZZUCCONI, C.: “Tratamiento convencional de la vigilancia de la salud aplicada a los riesgos psicosociales”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 98, 2012, págs. 191 – 205.
- SÁNCHEZ CASTILLO, M^a M.: *La protección de la maternidad frente a los riesgos derivados del trabajo*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “La prestación familiar en su modalidad contributiva. Exégesis de la nueva redacción del artículo 180 TRLGSS”, *Aranzadi Social*, 2004, versión digital (BIB 2004/485).
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “Conciliación de la vida familiar en la reforma laboral de 2012: lactancia”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 1, 2012, págs. 227-234.
- “Conciliación de la vida laboral en la Reforma Laboral de 2012 (II): reducción de jornada por guarda legal y vacaciones”, *Aranzadi Social*, 2012, versión digital (BIB 2012/1163).
 - *El riesgo durante el embarazo. Régimen laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 2002.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Ausencias por lactancia reconvertidas en permiso mensual retribuido”, *Aranzadi Social*, 2005, versión digital (BIB 2005/2252).
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Despido y móvil discriminatorio: garantías, sustantiva y procesal, tras la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, *Actualidad Laboral*, nº 14, 2007, versión digital (LA LEY 2384/2007).

- “Maternidad biológica y subsidio de paternidad”, *Aranzadi Social*, 2004, versión digital (BIB 2004/533).

SELMA PENALVA, A.: “Vientres de alquiler y prestación por maternidad”, *Aranzadi Social*, 2013, versión digital (BIB 2013/17).

SEMPERE NAVARRO, E.: “El estrés laboral como accidente de trabajo”, *Aranzadi Social*, 1999, versión digital (BIB 2000/210).

- “La protección de la enfermedad profesional: planteamientos para su modificación”, *Aranzadi Social*, 2001, versión digital (BIB 2001/731).
- “La ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores”, *Aranzadi Social*, 1999, versión digital (BIB 1999/2067).

SIERRA HERNAIZ, E.: “Las medidas de igualdad de oportunidades a favor de la mujer en el empleo”, *Aranzadi Social*, 1998, versión digital (BIB 1999/378).

SOLER PÉREZ, F.: *Caducidad y Prescripción en el proceso laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, versión digital (www.tirantonline.com, TOL956.869).

STAFFE, B.: *La dueña del hogar*, edición facsímil, Editorial Maxtor, Valladolid, 2011.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “La tutela judicial de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 332, 2010, págs. 5 – 60.

TERRADILLOS BASOCO, J.: *Los delitos contra la vida y la salud de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

TOBÍO, C., AGULLÓ, M^a. S., GÓMEZ, M^a. V. y MARTÍN, T.: *El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI*, Obra Social Fundación La Caixa, Barcelona, 2010.

TORTUERO PLAZA, J. L.: *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación laboral. Del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo a las PYMES*, Civitas, Navarra, 2006.

TOSCANI JIMÉNEZ, D.: “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, *Gestión práctica de riesgos laborales*, nº 38, 2007, págs. 46-52.

TRILLO GARCÍA, A. R.: “El permiso de lactancia. La posibilidad de que dicho permiso pueda ser disfrutado por el padre cuando la madre trabajadora tiene suspendido el contrato de trabajo por excedencia por cuidado de hijos”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013, versión digital (BIB 2013/3).

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: “Recepción de los riesgos psicosociales en la jurisprudencia”, *Revista de Derecho Social*, nº 55, 2011, págs. 169 – 200.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “La prevención de las conductas inseguras”, *MC Salud Laboral*, nº 14, 2009, págs. 26-28.

- *Impacto laboral del estrés*, Lettera Publicaciones, Bilbao, 2005.

- “El papel de las inspecciones de trabajo europeas ante los procesos de reestructuración laboral y los riesgos psicosociales en el trabajo”, *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, UGT, Observatorio Permanente de riesgos psicosociales, 2010, págs. 195 – 220.

VICENTE PALACIO, A.: “Los riesgos psicosociales en la negociación colectiva de la Comunidad Valenciana (2008-2011)”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 98, 2012, págs. 283 – 327.

VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C. y QUESADA SEGURA, R.: *Manual de Seguridad Social*, 6ª ed., Tecnos, Madrid, 2010.

VIQUEIRA PÉREZ, C.: “Novedades en la modalidad procesal en materia de derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (art. 139 LRJS)”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, nº 4, 2012, págs. 1 - 5.

- “Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: deficiencias y problemas aplicativos”, *Aranzadi Social*, 2010, versión digital (BIB 2010/1899).

- *Interrupción y suspensión del contrato de trabajo con motivo de la adopción de un hijo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.

YANG, N., CHEN, C., CHOI, J. y ZOU, J.: “Sources of work-family conflict: a SINO-US comparison of the effects of work and family demands”, *Academy of Management Journal*, vol. 43, nº 1, 2000, págs. 113-123.