

Antonio Santaella Corredera

**CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
“ La reducción de jornada por guarda legal”**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por el Dr. Raúl Navarro Roldan

Grado en Relaciones laborales



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2017

*Mis más sinceros
agradecimientos a todas las
personas que han estado a mi
lado para que este trabajo de
final de grado se hiciera
posible.*

*A mis compañeros de
clase por los momentos vividos
durante estos años, y en
especial, a mi mujer Verónica
que sin su apoyo, y comprensión
me hubiera resultado
imposible lograrlo.*

*Y a mi tutor, el Dr.
Raúl Navarro Roldan, por
ayudarme y guiarme en la
realización de este trabajo.*

INDICE:

1. ABREVIATURAS Y SIGLAS	5
2. INTRODUCCION	6
3. ANTECEDENTES HISTORICOS	8
4. LEGISLACION	10
4.1. Normativa Europea	10
4.1.1· Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992:	10
4.1.2· Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996:	11
4.1.3· Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006:	11
4.1.4· Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010:	12
4.2.- Normativa Española	12
4.2.1 Constitución Española de 1978.	12
4.2.2 Estatuto de los Trabajadores.....	13
4.2.3· Ley 39/1999, de 5 de noviembre,.....	19
4.2.4 ·Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	20
4.2.5· Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	20
4.2.6 Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre	21
5.- PRESTACIONES	21
5.1. Maternidad	21
5.2. Paternidad	23
5.3. Riesgo durante el embarazo.....	24
5.4. Riesgo durante la lactancia natural.....	24
6.- REDUCCION DE JORNADA	25
7.- JURISPRUDENCIA	29
8.- CONVENIOS COLECTIVOS	33
9.- DERECHO COMPARADO (FRANCIA)	37
9.1 Antecedentes históricos.....	37
9.2 Situación actual	39
10.- CONCLUSIONES	46
11.- BIBLIOGRAFIA	49

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar la conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva de la reducción de jornada por guarda legal, para ello, he realizado mediante análisis documental, la normativa vigente, ¿qué tipo de prestaciones nos otorga el Sistema General de la Seguridad Social?, ¿cómo los convenios colectivos regulan la concreción horaria en la reducción de Jornada?, ¿cuales son los criterios jurisprudenciales? y por último y desde el punto de vista del derecho comparado he analizado el sistema de prestaciones que tiene Francia.

RESUM

L'objectiu d'aquest treball és analitzar la conciliació de la vida familiar i laboral des de la perspectiva de la reducció de jornada per guarda legal, per a això, he realitzat mitjançant anàlisi documental, la normativa vigent, ¿quin tipus de prestacions ens atorga el Sistema General de la Seguretat Social?, ¿com els convenis col·lectius regulen la concreció horària en la reducció de Jornada?, ¿quins són els criteris jurisprudencials? i finalment i des del punt de vista del dret comparat he analitzat el sistema de prestacions que té França.

ABSTRACT

The goal of this project is to analyze the possibilities of reconciliation between personal life and employment from the perspective of journey reduction under legal requirements. Through documental analysis, the following questions have been investigated: which type of benefits are provided by the National Health Service; how the labor agreements control and adjust the journey reduction and what are the case law's criteria. Finally, it has been included in the investigation, the analysis of the France's benefits system under the point of view of Comparative Law.

Palabras clave / Paraules clau / *Keywords*

Conciliación de la vida laboral y familiar – normativa - reducción de Jornada - convenios colectivos – Unión Europea.

1. ABREVIATURAS Y SIGLAS

Abreviaturas

- art.= artículo (no de diarios, sino de leyes y similares)
- etc.= etcétera
- núm.=Número
-

Siglas de códigos y leyes básicas

- BOE = Boletín Oficial del Estado
- CE = Constitución Española
- CEE = Comunidad Económica Europea
- CEEP= Centro Europeo de la Industria Publica
- CES= Confederación Europea de Sindicatos
- DA = Disposición adicional
- ET = Estatuto de los Trabajadores
- LGSS= Ley General de la Seguridad Social
- LOCE= Ley Orgánica de Calidad de la Educación
- LOE= Ley Orgánica de educación
- PP= Partido Popular
- PSOE= Partido Socialista Obrero Español
- UEAPME= Organización Europea de Interlocutores Sociales Representativa de una determinada categoría de Empresas.
- UNICE= Unión de Confederaciones de la industria

2. INTRODUCCION

Una de mis motivaciones principales a la hora de elegir el tema “la conciliación laboral y familiar” como trabajo de fin de grado, es el haber sufrido, en mi propio entorno familiar, la mala gestión empresarial a la hora de aplicar las medidas conciliadoras. El fenómeno de la conciliación se ha convertido en uno de los retos mas importantes en España del siglo XXI, pero la realidad es que, cada vez, resulta más difícil la conciliación de la vida laboral y familiar,

Cuando hablamos de conciliar, estamos hablando de compatibilizar el trabajo remunerado con la actividad familiar y personal, por un lado, el trabajo remunerado es un pilar fundamental sobre el que se estructura nuestra vida moderna, y por otro lado, la actividad personal y familiar es un eje fundamental para el desarrollo de la persona, es muy necesario que exista una armonía entre ambos roles para evitar el conflicto.

Una mala conciliación laboral y familiar afectan negativamente tanto al trabajador como a la empresa, puesto que, los problemas que sufren los trabajadores en su ámbito personal, afectan también en su ámbito laboral, por lo que dejan de ser problemas individuales al repercutir en la empresa.

Por tanto, el objeto de este trabajo es analizar la conciliación laboral y familiar desde la perspectiva de la reducción de jornada por guarda legal, ya que en la actualidad este derecho es el que tiene mas transcendencia en su interpretación, acentuándose aun más tras la reforma laboral del 2012.

Para ello, primero hare un breve resumen de los antecedentes históricos socio-políticos respecto a la conciliación laboral y familiar de nuestro país puesto que, para saber hacia donde nos dirigimos es necesario saber donde estamos y sobre todo de donde venimos.

En segundo lugar, hare mención de la normativa aplicable haciendo un repaso de las diferentes directivas europeas así como la normativa española para poder contextualizar el marco teórico aplicable respecto al tema en cuestión.

En tercer lugar, mencionare las prestaciones que tienen derecho tanto trabajadores como trabajadoras como el derecho a la Maternidad. Paternidad, Riesgo durante el embarazo, Riesgo durante la lactancia natural, ya que estas prestaciones son imprescindibles para el ejercicio de este derecho.

En cuarto lugar, analizare diferente jurisprudencia respecto al derecho de la reducción de jornada por guarda legal, poniendo el acento en la pronunciada por el tribunal constitucional respecto a la interpretación de este derecho, así como, diferente jurisprudencia intentando abarcar los diferentes escenarios como la protección contra el despido y la necesaria justificación por parte de la empresa de su negativa a conceder este derecho.

Los interlocutores sociales, a través de la negociación colectiva, tienen la capacidad de establecer criterios respecto la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal, todo ello a través de los convenios colectivos, la realidad es que, la mayoría de los convenios colectivos, simplemente te remiten al marco legal, y en algunos casos, convenios de empresa tienden a limitar estos derechos reconocidos. Por ello, en quinto lugar analizare jurisprudencia para ver que tipo de limitaciones nos encontramos en algunos convenios, así como, el pronunciamiento de los tribunales respecto a esos límites.

En sexto lugar, como derecho comparador, veremos el tipo de prestaciones que tiene Francia, he elegido Francia ya que al igual que nosotros, es un país de la Unión Europea y además es un país que tenemos próximo.

Por ultimo y una vez analizado lo expuesto, sacare unas conclusiones pretendiendo entender la situación que nos encontramos respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar en España.

3. ANTECEDENTES HISTORICOS

En el año 1999 se aprueba la Ley 39/1999 por parte del Partido Popular, regulando la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley es una recopilación de normas ya existentes, que estaban dispersas. No se trata únicamente de una recopilación, sino también una ampliación cualitativa (dado que se amplía los plazos) y cuantitativa (dado que se amplían los sujetos beneficiarios), mejorando de este modo las posibilidades de reducción de jornada con reducción proporcional de la retribución en casos como familiares o personas con discapacidad hasta segundo grado de consanguinidad. También reconoce para casos de adopción o enfermedad grave de un familiar un permiso retribuido de 2 días e iguala la duración del permiso de maternidad en los casos de acogimiento.

Además, la Ley 39/1999 establece un nuevo permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y para técnicas de preparación al parto y reconociendo la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. Asimismo, la ley contempla que el disfrute del permiso de maternidad puede ser compartido entre la madre y el padre siempre que la madre ceda al padre parte de sus semanas, estos derechos están directamente asociados a las recomendaciones de las directivas europeas 92/85/CEE y directiva 96/34/CE.¹

Durante los años 2001 a 2004 se pone en marcha un plan integral de apoyo a la familia por parte del Partido Popular. Lo que se pretende en este plan es promover el igual acceso al mercado de trabajo y la extensión de los servicios de atención a la primera infancia tanto para hombres como a mujeres, todo ello con colaboración con las comunidades autónomas y los municipios,² este plan crea una deducción fiscal para madres trabajadoras con hijos menores de 3 años ley 46/2002.³

¹ Sobre la ley 39/1999 VID: ALARCON CASTELLANOS, MARIA DEL MAR “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. Revista Aranzadi Social 5369, N°5, Pamplona 1999, págs. 1339-1360

² Sobre el plan de apoyo integral a la familia VID: DE LA FUENTE ROBLES, Y.M. Revista del ministerio de trabajo e inmigración, 1137-5868, N°50, 2004, Madrid, Págs. 155-174. La Ley 25/1971, de 19 de junio, de Protección a las Familias Numerosas -a pesar de las numerosas reformas que había sufrido a lo largo de su historia- necesitaba un cambio integral, producido con la nueva Ley de Familias Numerosas, que llega en el marco del Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004), dando exacto cumplimiento al mandato constitucional recogido en el artículo 39. Dicha Ley da respuesta a las necesidades demandadas por la sociedad, mediante una actualización de la legislación sobre protección a las familias numerosas y abordando, de una manera flexible, la realidad social de las familias numerosas incluyendo nuevas situaciones familiares: como las ocasionadas por la monoparentalidad, la baja natalidad, etc. Por lo tanto, la reciente Ley de Familias Numerosas, reflejo de las nuevas políticas familiares, favorecerá la posibilidad de alcanzar el bienestar social del resto de las familias europeas.

³ Sobre la deducción VID: AMADEO FUENMAYOR FERNÁNDEZ, RAFAEL GRANELL PÉREZ, FRANCISCO HIGÓN TAMARI “La deducción para madres trabajadoras: un análisis mediante microsimulación.” Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Valencia

Durante el mismo periodo que se pone en marcha el citado plan integral, el gobierno en el año 2002 aprueba la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE, Ley 10/2002) que retira del sistema educativo el ciclo de 0 a 3 años de edad, convirtiéndose en un ciclo pre-escolar de carácter asistencial en el que no hay objetivos ni requisitos mínimos salvo los fijados voluntariamente por las Comunidades Autónomas.⁴

Con el cambio de gobierno producido en marzo de 2004 en el que el partido Socialista PSOE gana las elecciones asumiendo un programa de compromisos para la igualdad de género y el apoyo a las familias con la aprobación de la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, ampliando de esta forma las medidas ya existentes. En opinión de CAMPILLO POZA “esta ley constata que los actuales cambios en el modelo de familia y la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo hacen imprescindibles el compromiso público para el cuidado de todas las personas dependientes.”⁵ Esta ley se puso en marcha a finales del 2007 presentando en sus inicios una descoordinación entre las comunidades implicadas y ayuntamientos.⁶

En el año 2007 y en línea con los compromisos del gobierno, se aprueba la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Ley 3/2007, en la que se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares regulando un permiso exclusivo para hombres de 13 días.⁷

Durante el 2008 el mismo gobierno aprueba el llamado “Cheque Bebe” consistente en una prestación única de 2500 Euros por nacimiento o adopción que las madres pueden deducirse en su declaración de la renta o cobrar una prestación no contributiva de la seguridad social al amparo de la Ley 3/2007.⁸

El PSOE en su programa electoral de 2008 se comprometía a aumentar el permiso de paternidad hasta un mes durante la legislatura 2008-2012 en la que en Junio de 2009 el

⁴ Sobre la LOCE VID: DIGÓN REGUEIRO, PATRICIA Revista electrónica de investigación Educativa, 1607-4041, Vol.5 N° 1, 2003 El artículo tiene como principal finalidad analizar los cambios que se introducen en el sistema educativo español con la aprobación de la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE), así como exponer las principales críticas hacia esta nueva reforma que para muchos representa un claro ejemplo de la aplicación de políticas de corte neoliberal y neoconservador en el campo de la educación.”

⁵ INÉS CAMPILLO POZA, “Política y sociedad”, 2010, Vol. 47 núm. 1 Pag.203 revistas UCM Madrid

⁶ Sobre la descoordinación de la LOE VID: ESTEFANIA LERA, JOSE LUIS “Avances en supervisión educativa” Revista de la Asociación de inspectores de Educación de España, ISSN-E 1885-0286, N°4, 2006 El artículo constituye un análisis comentado de la LOE en lo relativo a la dirección escolar. La Ley incluye a la función directiva entre los factores a los que hay que prestar una atención prioritaria para favorecer la calidad de la enseñanza, y apuesta por un nuevo modelo que trata de recoger lo mejor de los modelos anteriores, de los que hace un breve análisis comparativo.

⁷ SOFIA MONTENEGRO LEZA, “El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007”. Revista electrónica REDUR, ISSN-e 1695-078X, N° 14, Diciembre 2016, págs. 117-136. El artículo examina el término igualdad de género contenido y desarrollado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Igualmente este trabajo elabora una comparativa entre lo regulado en la norma y los avances sociales acaecidos en el periodo 2006-2016.

⁸ Sobre la ayuda económica por nacimiento de hijo VID: MARTIN CORREA, JOSE MARIA “Ayuda económica por nacimiento de hijo” Actualidad laboral, ISSN 0213-7097, N°4, 2008.

congreso de los diputados aprueba por unanimidad la proposición de ley que entraría en vigor en enero de 2011 no siendo posible bajo la argumentación de que la crisis económica obliga a ocuparse de otras prioridades.

En el año 2012 y bajo el gobierno del Partido Popular se aprueba la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, bajo la argumentación de que la reforma es necesaria para la creación de un empleo estable y sienta las bases para que España recupere el crecimiento.

En diciembre de 2013 se aprobó el Real Decreto 16/2013, en el cual en su artículo 1 recoge, entre otras cuestiones, la ampliación hasta los 12 años del período de tiempo en el que los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de sus hijos o hijas, de esta forma, el disfrute de este derecho se amplía en 4 años con respecto a lo que establecía la normativa antes del Real Decreto.

4. LEGISLACION

4.1. Normativa Europea

4.1.1· Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992:

Esta directiva es 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, esta directiva en su punto 19 determina que *“Todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo”*. La directiva considera que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad, además, considera que no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres, asimismo, considera que determinadas actividades pueden presentar un riesgo específico de exposición de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, como un riesgo de exposición a determinados agentes o condiciones de trabajo particularmente peligrosos que pone en peligro la seguridad o la salud o que la trabajadora no esté obligada a realizar un trabajo nocturno cuando ello sea necesario desde el punto de vista de su seguridad o salud. por lo que los riesgos deben ser evaluados y el resultado de esta evaluación comunicado a las trabajadoras y/o a sus representantes.

Además, esta directiva considera que la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia hace necesario un derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínima dos semanas, la directiva argumenta que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada y que es conveniente una prohibición de despido.⁹

4.1.2· Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996:

Relativa al acuerdo marco sobre el permiso de parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (14/12/1995). El Acuerdo marco representa un compromiso de la UNICE, el CEEP y las CES para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

En los acuerdos de esta directiva se establece la concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses, que las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación del permiso parental se definan en la legislación y/o los convenios colectivos en los Estados miembros, en cumplimiento de las disposiciones mínimas del Acuerdo, que los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adopten las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por solicitar o tomar una baja por permiso parental, que una vez finalizado el permiso parental, el trabajador tenga derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o, si ello no fuera posible, a un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su relación laboral, que los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantengan hasta el final del mismo.¹⁰

4.1.3· Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006:

Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

El objetivo de la Directiva es consolidar varias directivas sobre igualdad de género ya que simplifica, moderniza y mejora la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo, la directiva reconoce

⁹ Sobre la protección de la mujer embarazada VID: SAAVEDRA, L. C. (2017). La protección de las mujeres embarazadas contra el despido y aplicación de, 119, 1–8. Revista de Información Laboral num.7/2002 parte estudio Art. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2002.

¹⁰ Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996

que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho de la UE que se aplica a todos los ámbitos de la vida social, prohibiendo las discriminaciones directas como indirectas entre los hombres y las mujeres en lo que respecta a las condiciones de: contratación, acceso al empleo o trabajo no remunerado; despido; formación y promoción profesional; afiliación a las organizaciones de trabajadores o empresarios.

Sin embargo, esta directiva reconoce la diferencia de trato entre hombres y mujeres si está justificada por la naturaleza de las actividades profesionales en cuestión y si las medidas adoptadas son legítimas y proporcionadas.¹¹

4.1.4· Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010:

Por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

La Directiva 2010/18/UE del Consejo recoge las negociaciones habidas entre los interlocutores sociales, y regula los permisos de paternidad, adopción y cuidado de familiares, esta directiva contiene una exigencia de mínimos, por encima de la que cada Estado puede legislar aspectos que mejoren ese acuerdo, en ella se establece el derecho al permiso parental para hombres y mujeres trabajadores, en casos de nacimiento o adopción de un hijo, para cuidarlo hasta la edad de los ocho años. La duración del permiso será de un mínimo de cuatro meses, uno de los cuales será intransferible, determinando que el derecho se podrá reconocer en cada Estado, por ley o por convenio colectivo, de forma parcial o fragmentada, con exigencia de la antigüedad en la empresa de un año como máximo, y el reingreso se producirá en el mismo puesto de trabajo o similar. Finalmente, establece una vigencia de cinco años para este acuerdo, que podrá ser revisado a su término, si así lo solicita alguna de las partes firmantes.¹²

4.2.- Normativa Española

4.2.1 Constitución Española de 1978.

Art. 9.2 CE encomienda a los poderes públicos “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y

¹¹ Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006

¹² Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010

efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”¹³

Art. 14 CE establece que “los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”¹⁴

Art. 35.1 CE establece que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”¹⁵

Art. 39 CE establece que “1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia. 2. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad. 3. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda. 4. Los niños gozaran de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos.”¹⁶

4.2.2 Estatuto de los Trabajadores

Art. 34.8 ET establece 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 aquella.

A tal fin, se 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..”

¹³ Sobre la libertad e igualdad del individuo VID: MELGAR, A. M., & AZAÑA, Y. S. (2007). La igualdad como valor , como principio y como derecho fundamental ., 1–10. Editorial Aranzadi, S.A.U., Septiembre de 2007.

¹⁴ Sobre el principio de igualdad VID: BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, R. (2008). El principio de igualdad y la actuación de los tribunales. Aranzadi Civil: Revista Quincenal, ISSN 1133-0198, No 1, 2008, Págs. 2175-2193,

¹⁵ Sobre las políticas de empleo VID: NAVARRO NIETO, F., & COSTA REYES, A. (2013). Introducción crítica al marco jurídico de las políticas de empleo en España. Revista Doctrinal Aranzadi Social, 9/2013(9), 163–198.

¹⁶ Sobre la protección de la familia VID: MEDINA, D. M. (2015). 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)., 2010, 1–12

Excedencias Voluntarias:

Art. 46.2 ET Establece que “El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.”

Art 46.5 ET Establece que “El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.”

Excedencias por cuidado de familiares:

Art. 46.3 ET establece que “Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de

categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial”.¹⁷

Permisos por circunstancias familiares:

Art. 37.3 ET “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) Quince días naturales en caso de matrimonio. b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Permiso de lactancia:

Art. 37.4 ET establece que “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”

Reducción de jornada:

Art.37.5 ET Establece que “En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Art. 37.6 ET establece que “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

¹⁷ Sobre excedencias VID: MARTÍNEZ-BOTELLO, P. (2017). Excedencia por cuidado de hijo vs excedencia por cuidado de familiar., Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2016.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”

Art 37.7 ET establece que “La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.¹⁸

¹⁸ Sobre la reducción de jornada VID: LOURDES FRAGUAS MADURGA. Reducción de jornada y flexibilidad horaria por cuidado de hijos tras la reforma laboral de 2012. Revista Doctrinal Aranzadi Social mun. 10/2013. BIB 2013\311 Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2013.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Art. 48.4 ET “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.”.

Art. 48.5 ET “ En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir

de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Art. 48.6 ET En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Art. 48.7 ET En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o

a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Art. 48.8 ET En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Art. 48.9 ET Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.¹⁹

4.2.3· Ley 39/1999, de 5 de noviembre,

Esta ley promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y se crea para dar cumplimiento a la normativa europea, puesto que, tal y como se ha comentado en los antecedentes históricos esta ley tiene su origen en las Directivas 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1996/34/CE, de 3 de junio de 1996. Lo primero al que se refiere esta ley es, el estar viviendo en una sociedad que está cambiando muy rápido, que la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo es uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Esta ley viene a regular los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia, Ampliación del derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que se ocupen de personas mayores o enfermas y facilidades a los hombres al acceso al cuidado del hijo desde el momento de nacimiento, regulación sobre los permisos por adopción o acogimiento permanente y pre adoptivo, reducción de jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares, modificaciones sobre las extinciones

¹⁹ Sobre la suspensión del contrato VID: Fernández Collados, M^a Belén.(2009) 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 ., 1–5. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2009

de los contratos, modificaciones sobre el Procedimiento Laboral, prevención de riesgo laborales y sobre la Ley General de la Seguridad Social.

4.2.4 ·Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres, reconociendo el principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo incluyendo entre sus fines de educación el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad, legitima a las instituciones publicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales. Además, incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.

Esta ley modificó buena parte de los derechos de conciliación de la vida familiar laboral y personal recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. La principal medida en esta materia fue la introducción del permiso de Paternidad como una permiso autónomo, independiente de la madre por el cual el padre puede, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de un menor. Asimismo, en la ley, se reconoce expresamente el derecho de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4.2.5· Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta reforma, presenta modificaciones en las condiciones de disfrute de determinados supuestos de permisos de los trabajadores en materia de conciliación de vida laboral y familiar, afectando a los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores y a la Disposición Final. 1ª. Algunos cambios concretos son:

En el Art 37.4 ET, Se introduce el derecho al permiso de lactancia hasta que el menor cumpla nueve meses de edad y también en caso de adopción o acogimiento. Aparecen “los trabajadores” en lugar de “las trabajadoras”, se añade la frase reducción de jornada. En el Art 37.5 ET Se introduce el concepto “diaria” para especificar la reducción de la jornada a la que tienen derecho los trabajadores con niños menores de ocho años (pasa a ser doce años tras el RD 16/2013 de 20 de Diciembre) o discapacitados a cargo. El Art 37.6 ET determina que los convenios colectivos podrán establecer criterios sobre los horarios en los que se pueda disfrutar de la reducción de jornada. La reforma prevé la obligación de preavisar, también con quince días, la fecha de inicio del permiso o reducción de jornada. Dicho plazo es disponible por el convenio

colectivo y puede ser dispensado en caso de fuerza mayor, el concepto fuerza mayor da lugar a una indeterminación ya que no deja claro ese concepto. El art 38.3 ET respecto a las vacaciones no disfrutadas cambia el último párrafo, que concede 18 meses para disfrutar de las vacaciones que no han podido disfrutarse por embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato en el año correspondiente, desde que termina ese año. Se incluyen los previstos del artículo 48 bis.²⁰

4.2.6 Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre

Nace bajo el nombre de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, en este real Decreto se recogen de forma sumaria, los aspectos más relevantes a considerar desde la perspectiva laboral, desde la perspectiva de la conciliación laboral y familiar presenta un cambio destacado ya que se amplía desde los ocho hasta los doce años la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada del trabajo diario, con la disminución proporcional del salario.

5.- PRESTACIONES

Estamos ante distintos casos de suspensión del contrato de trabajo. De manera que, el contrato de trabajo sigue existiendo, está vigente, pero se interrumpen temporalmente las principales obligaciones del trabajador y del empresario, no hay prestación de servicios ni retribución. Para cubrir la pérdida de rentas de los trabajadores en estas situaciones, se prevé cada una de éstas prestaciones. Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o por paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, tanto el permiso de maternidad como el de paternidad²¹

5.1. Maternidad

La prestación por maternidad viene regulada en el CAPITULO VI Sección primera de la LGSS, reconociendo la maternidad como una situación protegida según lo establecido en el art. 177 de la LGSS, y de acuerdo a lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49. a) y b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado

²⁰ CARMEN SANCHEZ TRIGUEROS” Ampliación y restricción de derechos sobre conciliación de vida familiar y laboral en la reforma de 2012” XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013, ISBN 978-849033-630-4, págs. 739-754

²¹ www.seg-social.es/trabajadores/prestaciones/pensionestrabajadores/maternidad/regimengeneral

Público. Para ser beneficiarios de esta situación protegida se deben se debe acreditar los períodos mínimos de cotización que viene establecido en el art. 178 de la LGSS.

La cuantía de la prestación viene determinada según lo establecido en el art 179 de la LGSS siendo *“La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.”*

En el supuesto que no se cumpla el periodo mínimo de cotización establecido en el art 178 de la LGSS debemos atender a lo establecido en la Sección 2, art 181 y 182 de la LGSS

Con carácter general, el subsidio tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, salvo en el caso de hospitalización, que se ampliará en determinados supuestos:

- Si trata de un parto múltiple, se amplía en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.
- En el supuesto de discapacidad del hijo, cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%, 2 semanas adicionales. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida. Quedará acreditada dicha incapacidad si, por aplicación de la escala de valoración de los grados y niveles de dependencia, específica para menores de 3 años, la valoración es, al menos, del grado 1 moderado, conforme a lo establecido en el RD 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

El período de descanso podrá ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, también por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el otro progenitor podrá percibir el subsidio siempre y cuando la madre, al iniciarse el período de descanso, haya optado porque aquél disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.²²

²² Sobre vientres de alquiler VID: Cordero Gordillo, V. (2015). La prestación por maternidad en los supuestos de gestación por sustitución. *Maternity Leave in Cases of Surrogacy*, (7–8), 1–22.

5.2. Paternidad

La paternidad al igual que la maternidad, se trata de una situación protegida y ésta viene reconocida en el art. 183 de la LGSS, cuyos beneficiarios se establecen en el art. 184 de la LGSS *“serán beneficiarios del subsidio por paternidad las personas incluidas en este Régimen General que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 165.1, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, trescientos sesenta días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.”* La prestación económica se establece en el art 185 de la LGSS siendo la misma que para el caso de maternidad *“La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 179 para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.”*

La duración del periodo de paternidad era hasta el 31 de diciembre de 2016, de 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables 2 días más por cada hijo, a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y en caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, como novedad, desde el 1 de enero de 2017 Cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, si se trata de trabajadores a los que resulta de aplicación el artículo 48 bis del ET. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.²³

Los requisitos son: Estar afiliados y en alta o situación asimilada al alta. Tener cubierto un período mínimo de cotización de: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

En cuanto a la Cuantía: Prestación a cargo de la Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias comunes

²³ Sobre el permiso de paternidad VID: GALA DURÁN, CAROLINA (2017) “Las novedades en el ámbito del permiso por paternidad y la prestación de maternidad subrogada “., 2017, 1–6. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017.

5.3. Riesgo durante el embarazo

La prestación por riesgo durante el embarazo trata de compensar la pérdida económica que le causa a una trabajadora la suspensión de su contrato de trabajo por motivo de riesgo durante el embarazo, cuando no sea posible la reubicación en la empresa en otro puesto que sea compatible con su estado. De esta forma el marco de acción protectora de la Seguridad Social protege esta situación a través de una prestación económica.

Se trata de un situación protegida en el CAPITULO VIII art. 186 de la LGSS “*A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.*”

La cuantía de la prestación será la equivalente al 100% de la base reguladora que corresponda, que será la que se establezca para la prestación de Incapacidad Temporal derivada de las contingencias profesionales, y con las particularidades establecidas en los apartados 2,3 y 4 del art. 187 de la LGSS “*2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. 3. La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. 4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.*”²⁴

5.4. Riesgo durante la lactancia natural

Se trata de una situación protegida en el CAPITULO IX art 188 de la LGSS “*A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley*

²⁴ Sobre riesgo durante el embarazo VID: PANIZO ROBLES, JOSÉ ANTONIO (2017). “El cese de actividad de la empresa no es causa que extinga , por sí misma , la prestación por riesgo durante el embarazo” , Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2015

31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.”

Como la anterior, es una prestación derivada de contingencias profesionales que protege a la trabajadora durante el período de suspensión del contrato de trabajo, la prestación económica trata de cubrir la pérdida de ingresos que se produce, cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Esta nueva prestación está incluida dentro de la acción protectora de todos los regímenes del Sistema de la Seguridad Social y se podrá reconocer a partir del 24-03-07, aunque el parto se haya producido con anterioridad, siempre que el lactante no haya cumplido los 9 meses.

En cuanto a los requisitos, las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, declaradas en situación de suspensión de contrato o permiso por riesgo durante la lactancia, siempre que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, sin exigir periodo mínimo de cotización.

La prestación económica viene establecida en el art. 189 de la LGSS equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. *“La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.”*²⁵

6.- REDUCCION DE JORNADA

Antes de la reforma laboral Ley 3/2012 de 6 de Julio, de medidas urgentes, el redactado del art 37.5 del ET, que establece los criterios para la reducción de jornada por guarda legal era el siguiente: *“ 5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos,*

²⁵ sobre riesgo durante la lactancia VID: COBEDO, S. B. (2017). “La contingencia protegida por la prestación de riesgo durante la lactancia”, 1–10. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.5/2012 parte Observatorio de Riesgos Laborales, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2012

un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.” Tras la reforma laboral se le ha dado una nueva redacción al art 37.5 del ET, esta nueva redacción establece que: “ *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*”

En este primer párrafo del artículo encontramos el primer cambio del redactado legal al incorporar el término “diario” a la hora de reducirse la jornada, estableciendo que la reducción debe hacerse en atención a las horas de cada día. Este cambio tiene un gran impacto en la práctica puesto que incide directamente en aspectos de la concreción horaria ya que limita todos los parámetros superiores al diario así como la acumulación de algunos días, dotando el sistema de rigidez y favoreciendo de esta forma, los intereses de los empresarios por encima de los del trabajador.²⁶ en opinión de FRAGUAS MADURGA “*Los problemas planteados en esta concreción de la reducción de la jornada son numerosos, siendo buena muestra de ello la intervención constante de los Tribunales*”

Otra de las modificaciones que ha sufrido el primer párrafo del art 37.5 del ET es la ampliación de los 8 años, hasta los 12 años, el período de tiempo en el que los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de sus hijos o hijas. Establecido en el art 1.cuatro del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

²⁶ LOURDES FRAGUAS MADURGA Revista Doctrinal Aranzadi Social mun. 10/2013 pag 4

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

El apartado 6 del mismo art determina que “6. *La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.*

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”

En el apartado 6 del citado art 37 del ET, el legislador deja en manos de la negociación colectiva el establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada.

Otra de las consideraciones a tener en cuenta a la hora de adaptar la distribución de la jornada es lo establecido en el art. 34.8 del ET que establece “8. *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.*

A tal fin, se 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”

Lo que pretende el legislador con este redactado, es la promoción de la racionalización de los horarios de trabajo para favorecer la atención a las necesidades de conciliación, dejando en manos de la negociación colectiva, la organización flexible del tiempo de trabajo.

En cuanto al sujeto titular del derecho, abarca a cualquier trabajador, ya sea hombre o mujer, independientemente del tipo de contrato laboral fijo, indefinido o temporal,

jornada completa o a tiempo parcial, sometida a una relación laboral ordinaria o especial, y por consiguiente que le sean aplicables las reglas del ET en materia de jornada. Así se apuesta por reconocer la titularidad del derecho individual e intransferible, en la que en opinión de LAHERA FORTEZA “*corrigiendo esa inercia de asignar los derechos de conciliación a la mujer*”²⁷. El problema que se nos plantea en relación a la titularidad del derecho, es cuando esta recae sobre dos personas de una misma pareja que trabajen en la misma empresa, cuyo caso no se puede considerar que solo a uno de ellos le corresponda la titularidad del derecho, ya que, en opinión de SALA FRANCO, T “*si la razón es conciliar la vida familiar y laboral, y los dos sujetos de la pareja quieren colaborar en las tareas familiares, el ordenamiento ha de respetar y proteger su opción y, por tanto, los dos pueden necesitar y tener derecho a la adaptación de su jornada, máxime cuando eso es lo que mejor puede permitirles conciliar los tres aspectos de su vida a la que la norma se refiere: el personal, el familiar y el laboral*”²⁸; queriendo decir que el empresario podrá negarse no al ejercicio total de este derecho, sino al ejercicio simultáneo por ambos sujetos, y debido a razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

El Art. 37.4 establece que “*En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.*” En un principio, la titularidad de este derecho correspondía únicamente a la madre (lactancia natural), posteriormente y a partir de criterios jurisprudenciales, la doctrina se planteó la constitucionalidad del redactado, que posteriormente se ha ido adecuando al derecho de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres aludiendo para justificar la interpretación “ *la paridad entre el hombre y la mujer* “en la STJUE 30 de septiembre de 2010, asunto Roca Álvarez, Según esta sentencia, el permiso español de lactancia, se encuentra totalmente desvinculado de la función de amamantar al hijo menor de nueve meses por la madre trabajadora, “*se considera actualmente como un mero tiempo de cuidado a favor del hijo y como una medida conciliadora de la vida familiar y laboral tras el*

²⁷ LAHERA FORTEZA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J.C. (2009), Tiempo de trabajo y conciliación familiar. Editorial Bomarzo, Albacete, p. 12.

²⁸ AA.VV. (Coordinadores: SALA FRANCO, T., BALLESTER PATRO, M.A., BAÑÓ LEÓN, J.M., EMBID IRUJO, J.M., y GOERLICH PESET, J.M.), «Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007...», ob. cit., p. 410.

disfrute del permiso de maternidad”. proporcionando, más bien, un tiempo adicional para cuidar del hijo, aunque no alejado de la función de alimentación.

7.- JURISPRUDENCIA

STC 26/2011, de 14 de marzo de 2011. Recurso de amparo 9145-2009

En el recurso de amparo núm. 9145-2009, promovido por don Germán Higuelmo Pérez, representado por la Procuradora de los Tribunales doña Esperanza Álvaro Mateos y asistido por la Abogada doña Esperanza de Lorenzo Romero, contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palencia de 15 de febrero de 2008, dictada en los autos núm. 529-2007, así como contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 9 de julio de 2008, que desestima el recurso de suplicación núm. 660-2008 interpuesto contra la anterior, y contra el Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2009, que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2888-2008. Ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha comparecido y formulado alegaciones el Letrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en la representación que legalmente ostenta. Ha sido Ponente el Magistrado don Manuel Aragón Reyes, quien expresa el parecer de la Sala.

En esta sentencia, el TC ha analizado si la denegación de la petición de un trabajador a elegir un turno de noche, vulnera su derecho constitucional a no ser discriminado por su situación personal, social o familiar, impidiendo la conciliación de la vida laboral y familiar, el TC analiza el derecho de adscripción al turno nocturno, desde la perspectiva constitucional, y si esa desestimación de la pretensión del trabajador constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y laboral, lo que supondría una vulneración a lo establecido en los art. 14 y 39.3 de la CE.

En este sentido el TC entiende que no ha sido debidamente tutelado el derecho fundamental por parte de los órganos judiciales puesto que según argumenta el TC *"la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar. Ello obligaba en el presente caso a valorar las concretas circunstancias personales y familiares que concurrían en el trabajador demandante, así como la organización del régimen de trabajo de la residencia de educación especial en la que prestaba servicios, para ponderar si la negativa empresarial a su pretensión de trabajar en horario nocturno constituía o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional. En relación con las circunstancias*

familiares concurrentes, conforme a los datos obrantes en las actuaciones, resultaba necesario tener en cuenta el número de hijos del recurrente, su edad y situación escolar, en su caso, así como la situación laboral de su cónyuge y la posible incidencia que la denegación del horario nocturno al recurrente pueda haber tenido para conciliar su actividad profesional con el cuidado de sus hijos. Asimismo era necesario valorar si la organización del trabajo mediante turnos fijo (diurno) y rotatorio de la residencia en la que presta servicios el recurrente permitía alteraciones como la interesada por éste sin poner el funcionamiento de la residencia en dificultades organizativas lo suficientemente importantes como para excluir tales modificaciones."

Por ello, lo que considera el TC respecto a la interpretación en función únicamente de la mera legalidad, sin valorar el alcance de la negativa por parte del juzgado de lo Social, el TSJ de Castilla y León y el Tribunal Supremo, se ha vulnerado el derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales o sociales, incluyéndose las circunstancias familiares, por lo que en el fallo se reconoce el derecho del trabajador a no ser discriminado por sus circunstancias familiares, declarándose la nulidad de las sentencias del juzgado de lo Social de Palencia, del Tribunal superior de Justicia de Castilla y León y el Auto del Tribunal Supremo, ordenándose que se retrotraigan las actuaciones al momento anterior a dictarse sentencia por el juzgado de lo Social de Palencia, para que se dicte nueva sentencia respetando el derecho fundamental reconocido, dando derecho al trabajador a la elección del turno , si con ello *"no se pone el funcionamiento de la empresa en dificultades organizativas suficientemente importantes"*. Circunstancias que ha de acreditar la empresa, para que su decisión de negación del derecho esté justificada.²⁹

Juzgado de lo Social de Madrid Sentencia núm. 392/2013 de 13 noviembre

En esta sentencia se reconoce el derecho de la trabajadora a la concreción del horario, al haberse acreditado que la franja horaria solicitada es la que le permite atender a su hijo y no existir perjuicio empresarial con la jornada propuesta, sin que exista obligación de trabajar en domingos, aunque se haya pactado en el contrato, pues esta concreción horaria sustituye temporalmente a aquel pacto, y multa por temeridad a la empresa por oponerse a la demanda a pesar de haber sido apercebida de la dimensión constitucional del derecho ejercitado.

En este caso la empresa niega dicha concreción horaria por razones organizativas, argumentando que el turno de tarde es cuando existen más ventas y afluencia de clientes, y porque la concreción que le interesa a la trabajadora se halla fuera de su jornada ordinaria, no pudiendo suprimirse la prestación de servicios durante los domingos y festivos.

²⁹ STC 26/2011, de 14 de marzo de 2011. Recurso de amparo 9145-2009

El derecho a la reducción de jornada por guarda legal es un derecho individual pudiendo ejercerlo cualquiera de los progenitores a elección de ellos puesto que según argumenta la sentencia *“No es exigible la acreditación de las circunstancias que han determinado que sea la madre la que acude a la reducción de jornada, siendo una cuestión que entra dentro del ámbito íntimo de organización de la familia y que además constituye un derecho en su condición de trabajadora que no se encuentra supeditado, ni condicionado a la constatación de otras circunstancias relativas al otro progenitor.”* Además la concreción del horario también corresponde al trabajador/trabajadora, puesto que: *“Como ha declarado la doctrina unificada, como regla general la facultad para determinar el horario adecuado corresponde al trabajador ya que es el único capacitado para decidir cuál es el periodo más idóneo para cumplir las obligaciones derivadas de la patria potestad que le competen, aunque, como excepción se indica que, cuando ese derecho entrase en colisión con el derecho de dirección y organización empresarial se acudiría a las circunstancias concurrentes en cada caso incluida la de buena fe para atribuir esa facultad a uno o a otro.”* En este caso la empresa no justifica el perjuicio organizativo que justifique su negativa *“no se acreditan por la empresa demandada problemas de carácter organizativo insalvables ni trascendentes, que pueda obstaculizar el derecho de la demandante en los términos solicitados, limitándose a aportar una relación de trabajadores adscritos a la sección cajas y reposición a fechas 12 de julio de 2013 y 31 de octubre de 2013 (documentos 7 a 10) y la relación de ventas supuestamente registradas en turno de mañana y de tarde en la tienda.../..”* en esta sentencia deja claro cual es el objetivo principal de la reducción de jornada haciendo mención al derecho constitucional en atención de la protección a la familia; *“Debiéndose recordar tales efectos que la jornada reducida por guarda legal tiende a proteger no solo el derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar para mejor cumplir con los deberes inherentes a la patria potestad que enumera el art. 154.1 del Código Civil , sino también el propio interés del menor a recibir la mejor atención posible. De ahí que en la aplicación de las reducciones de jornada que establece el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores, ha de partirse de la base de que tal precepto forma parte del desarrollo del mandato constitucional (artículo 39 de la Constitución) que establece la protección a la familia y a la infancia. Finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”*. Condenando la decisión de la empresa ante la negativa *“Por mala fe y temeridad hemos de entender el mantenimiento de pretensiones o resistencias injustificadas, es decir, sostener actitudes procesales a sabiendas de que carecen de todo fundamento jurídico; que la temeridad manifiesta que contempla el art. 97, párrafo 3o de la Ley de la Jurisdicción Social debe ser entendida como la que existe en quien conoce la completa falta de fundamento atendible de su conducta por la ausencia inexcusable de la diligencia elemental.../... La acreditación de las circunstancias que permiten la imposición de la multa tiene una doble vertiente, por un lado, el Juez de instancia debe declarar probados los hechos, acontecimientos y actitudes, según los*

cuales estime acreditado un determinado comportamiento y, por otro, tendrá que insertar razonable y razonadamente tal comportamiento en alguno de los conceptos detonadores de la imposición de la multa, la mala fe o la notoria temeridad.”³⁰

TSJ de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia núm. 348/2010 de 23 diciembre

En esta sentencia el TSJ declara DESPIDO NULO, salvo que sea procedente, el despido de trabajadora durante el disfrute de la jornada reducida por cuidado de menor, se califica como nulo al margen de cualquier móvil discriminatorio.

En este caso el TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de los de La Rioja que declaraba nulo el despido de una trabajadora durante el disfrute de la jornada reducida por cuidado de menor.

En la sentencia la empresa justifica el despido por causas económicas *“La drástica reducción de ingresos y número de visados en los últimos dos años, como consecuencia del impacto que la crisis del sector de la construcción había tenido en la actividad del Colegio, una de cuyas principales fuentes de ingresos son los derechos profesionales por intervención colegial y visado, habiéndose cifrado en el periodo 2006-2008./...”* La empresa notifica a la trabajadora el reconocimiento del despido improcedente y su indemnización que de no ser aceptada se le consignaría judicialmente *“la empresa demandada notificó a la actora nueva comunicación escrita en la que se reconocía la improcedencia del despido y se la ofrecía en concepto de indemnización la cantidad de 11.815'88 €, que de no ser aceptada, sería consignada judicialmente.”*

La empresa en el recurso de suplicación alega que *la solicitud de reducción de jornada por guarda legal interesada por la actora, ninguna incidencia ha tenido en su despido, afirmando igualmente que “la decisión de la empresa de despedir a la trabajadora está motivada por la necesidad de adecuar sus costes, (fundamentalmente costes de personal), al nivel de sus ingresos que debido a la crisis del sector de la construcción los ha visto reducidos de manera drástica”. Del mismo modo, la parte recurrente afirma que “la trabajadora no ha aportado ningún indicio razonable de que el acto empresarial lesione su derecho fundamental”, y que, por el contrario, la empresa si ha acreditado la causa legal expresada en la carta de despido, sin que el reconocimiento de la improcedencia deje al despido sin causa.”* Ante la alegación de la empresa justificando claramente cual son sus motivaciones, el pronunciamiento de la sala es igual de claro, *“Pues bien, el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que: Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos*

³⁰ Juzgado de lo Social de Madrid Sentencia núm. 392/2013 de 13 noviembre

fundamentales y libertades públicas del trabajador.../... Por su parte el artículo 37.5 del mismo texto legal dispone: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella .../... Pues bien, lo expuesto es extrapolable al caso de reconocimiento de una reducción de jornada, como es el supuesto de la actora, pues en definitiva, en la referida sentencia se establece que el artículo 55.5 del ET fija unas causas de nulidad del despido que no exigen acreditar los requisitos generales del despido discriminatorio, sino que operan de forma directa y automática. Por eso, si el despido se produce mientras la trabajadora está embarazada, o tiene reconocida una reducción de jornada, será nulo si no es declarado procedente por otras razones.” Siendo condenada la empresa las costas del juicio “ha de disponerse la pérdida de la consignación y del depósito que constituyeron para recurrir, y condenarle a abonar al letrado impugnante de su recurso la cantidad de 600 euros en concepto de honorarios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 202.1 y 4, y 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral”³¹

8.- CONVENIOS COLECTIVOS

Como se ha comentado, el art 37.6 del ET determina que los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en los términos referidos al art 37.5 del ET. El objetivo es determinar si los interlocutores sociales han establecido criterios específicos a la hora de establecer la concreción horaria en los convenios colectivos. Para ello, analizare diferentes convenios colectivos para determinar si los interlocutores sociales realizan dicha concreción o únicamente se limitan a remitir al precepto legal.

En el artículo 42 del **convenio colectivo de la empresa aldeasa para los años 2007-2010** por el que regula la reducción por guarda legal establece lo siguiente: “*Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, o quien tenga a su cuidado directo un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla; podrán concretar la elección de horario dentro de las secuencias establecidas en el centro. La Empresa aplicará lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas*

³¹ TSJ de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia núm. 348/2010 de 23 diciembre

Trabajadoras, y en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. En esa línea y para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar adoptará las siguientes medidas: a) Los trabajadores con hijos menores de ocho años tendrán derecho a permutar el turno de trabajo que les corresponda realizar (mañana, tarde, solape, noche) con otro trabajador del mismo centro de trabajo que realice las mismas funciones y tenga la misma jornada laboral. b) Los trabajadores con hijos menores de ocho años de edad tendrán derecho de preferencia sobre las nuevas contrataciones a la elección de turno horario, sin necesidad de reducir la jornada laboral, cuando aquellas se realicen para cubrir un turno existente que quede vacante. c) Los trabajadores con hijos menores de cuatro años que soliciten la reducción de jornada en al menos 1/5, tendrán derecho a elegir el turno de trabajo (mañana, tarde, solape, noche) de entre los que estén establecidos en el centro de trabajo que cuenten con una plantilla media de más de 75 trabajadores y siempre y cuando el número de personas que ostenten ese derecho no supere el 3% de trabajadores de la plantilla total del centro. Los trabajadores de OO.CC. con hijos menores de cuatro años de edad tendrán derecho de preferencia sobre las nuevas contrataciones en el supuesto de que se realicen contrataciones en jornada continua, siempre que el trabajador esté facultado para la realización de las funciones objeto de contrataciones.”

En este caso, se puede observar que en los apartados a) y b) añaden derechos sobre el precepto legal pero nos encontramos con una limitación en el apartado c) “ **Los trabajadores con hijos menores de cuatro años que soliciten la reducción de jornada en al menos 1/5, tendrán derecho a elegir el turno de trabajo (mañana, tarde, solape, noche) de entre los que estén establecidos en el centro de trabajo que cuenten con una plantilla media de más de 75 trabajadores y siempre y cuando el número de personas que ostenten ese derecho no supere el 3% de trabajadores de la plantilla total del centro.**” En este sentido cabe hacer mención a lo dictaminado en la **Sentencia núm. 9/2010 de 15 febrero de la sala de lo Social de la Audiencia Nacional** en la que es su fundamento de derecho tercero establece: *A) Que la fracción de 1/5 se encuentra englobada en el conjunto fraccionarios que abarca de 1/8 a 1/2 es decir que perfecta y matemáticamente la reducción de 1/5 de la duración de la jornada es incardinable en el supuesto general del artículo 42 que se analiza. B) Que el supuesto general no contiene la restricción de que el centro de trabajo ocupe a más de 75 trabajadores ni que los beneficiarios no superen el 3% de la plantilla del centro. Es decir que se trata de un caso que, pese a integrarse entre el colectivo general es limitado convencionalmente con imposiciones o restricciones que no se contemplan en la legalidad (art. 37-5o ET , Ley 39/1999 y L. O 3/2007) como la parte actora invoca. Así , la aplicación del 3% de la plantilla como limite apriorístico para el disfrute del derecho no es asumible por la Sala, ello sin perjuicio de que entre en juego la clausula de salvaguardia prevista en el apartado final del artículo 37-5o del ET en orden al limite del ejercicio simultaneo de derecho de reducción de jornada, siempre revisable jurisdiccionalmente a titulo individual, que se prevé como efectivamente posible en una empresa con personal mayoritariamente femenino y en edad fértil, pero no que justifica la imposición apriorística de un limite independiente a las reales circunstancias organizativas de la*

*empresa en cada caso. Igual cabe razonar sobre que la plantilla supere 75 empleados en el centro ,porque en los anteriores apartados del precepto no se contemple este limite y porque el derecho viene conectado a la atención de fines de relevancia constitucional y su satisfacción requiere de una ponderación de las circunstancias concurrentes derivadas de su disfrute y del ejercicio de las facultades organizativas del empleador, que el propio Estatuto de los Trabajadores (art. 37-5o " in fine ") prevé PERO SIEMPRE EN EL SENO DE CASOS INDIVIDUALIZADOS. En la que es su fallo determina que: **debemos declarar y declaramos nulo su contenido por conculcar la legalidad vigente, disponiendo su supresión en el texto de dicho Convenio.** Remítase testimonio de la presente resolución a la Dirección General del Trabajo a los efectos legales pertinentes.*

En el siguiente caso lo que se pretende es que se reconozca y declare el derecho de los trabajadores del sector de Contact Center a que la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal se disfrute sin más requisitos o limitaciones que las que aparecen contempladas en los artículos 32 y 33 del Convenio Colectivo de Contact Center , y en consecuencia, sin que se pueda exigir a los trabajadores que dicha concreción horaria se realice obligatoriamente dentro de su jornada ordinaria "diaria", condenando a la patronal demandada a estar y pasar por dicha declaración.

En lo establecido en los art 32 y 33 del **Convenio Colectivo de Contact Center** por los que se regula la reducción de jornada por motivos familiares y la concreción horaria y el periodo de disfrute respectivamente, “*Artículo 32: « Reducción de la jornada por motivos familiares. 2. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. 3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. 4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.» Artículo 33: « Concreción horaria y determinación del periodo de disfrute. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada , previstos en este capítulo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.»”*

Debemos atender a lo establecido en la Sentencia núm. 745/2016 de 15 septiembre del Tribunal Supremo recurso de casación 260/2015 por el que resuelve el caso en cuestión, en la que es su fundamento de derecho quinto argumenta “*En esencia aduce que, teniendo en cuenta que los artículos 32 y 33 del Convenio venían reproduciendo la regulación contenida en el ET - artículo 37.5- y que fueron negociados en 2010 -hecho*

*probado primero de la sentencia de instancia-, es decir, con anterioridad a la reforma introducida por el RD Ley 3/2012 y por la Ley 3/2012 , no existe una intención evidente de las partes negociadoras del Convenio de mejorar la regulación estatutaria de la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal. Continua razonando que, atendiendo a la definición contenida en el **Diccionario de la Real Academia de la Lengua, la palabra jornada tiene un claro significado, a saber, tiempo de duración del trabajo diario**", por lo que habrá que interpretar el precepto del Convenio atendiendo a este significado." .../... No obstante, "la interpretación de la normas contenidas en los convenios colectivos ha de combinar los criterios de orden lógico, finalístico, gramatical e histórico, junto con el principal de atender a la intención de los contratantes, pues la prevalencia del componente gramatical, en tanto que expresivo -en principio- de la voluntad de las partes, ha de ceder ante interpretaciones lógicas que pongan de manifiesto la discordancia entre la literalidad y la presumible voluntad de los pactantes"(así, STS de 27 de enero de 2009 -rec. 2407/2007 - que cita sentencias anteriores)". .../...*

“Aplicando los criterios interpretativos anteriormente consignados se ha de concluir que el precepto convencional ha de ser interpretado atendiendo al tenor literal de su redacción. En efecto, dicha redacción es clara y no suscita duda alguna, dada la contundencia de las palabras de la norma, acerca de la voluntad de las partes. En todo caso, si se nos planteara alguna duda acerca de la verdadera voluntad de las partes, necesariamente alcanzaríamos la misma conclusión. En efecto, aunque el precepto controvertido fuera negociado los días 16 de marzo y 12 de noviembre de 2010 y no se volviera a abordar el tema en las posteriores reuniones de negociación del Convenio, es lo cierto que, con posterioridad a la reforma operada por el RD Ley 3/2012 y por la Ley 3/2012 , los negociadores del Convenio mantuvieron dos reuniones -el 16 de abril y el 22 de mayo de 2012- por lo que si su intención hubiera sido aplicar la novedad en la regulación de la reducción de jornada por guarda legal introducida por el RD Ley 3/2012 , lo hubieran abordado en las citadas reuniones y lo cierto es que no lo hicieron. 4.- Por ultimo hay que señalar que, si bien es cierto que el vocablo "jornada" en la definición del Diccionario de la Real Academia de la Lengua significa "tiempo de duración del trabajo diario", en su acepción técnico-jurídica resulta más compleja. En efecto, si acudimos al artículo 37 del ET , bajo el epígrafe Jornada"regula la jornada anual, la jornada semanal y la jornada diaria de trabajo, por lo que habrá de estarse al contexto en el que aparece dicha palabra para determinar a cual de las tres modalidades de jornada se refiere.”

9.- DERECHO COMPARADO (FRANCIA)

9.1 Antecedentes históricos

El modelo Francés se ha construido sobre una concepción centralista e intervencionista del estado en la economía, el sistema de seguridad social francés ha vinculado la salud y los beneficios por maternidad al empleo y no al estatuto del ciudadano lo que ha servido de impulso a la inserción de las mujeres al mercado de trabajo, unos rasgos característicos del estado del bienestar francés ha sido la constante oscilación entre las políticas de asistencia a las mujeres en cuanto a madres y las tendentes a favorecer su integración en el mercado de trabajo.

El sistema de seguridad social francés después de la guerra, se apoyaba fundamentalmente en la contribución de trabajadores y empresarios en la medida que los beneficios responden al nivel de ingresos y colocando a la mujer en una situación de desventaja puesto que, mujeres económicamente mas activas tenían menor cobertura por el hecho de tener menores salarios. Para las personas que no tenían empleo y consecuentemente no contribuían se puso en marcha un sistema asistencial a nivel local con niveles de prestaciones inferiores, con un sistema estatal dual que convivían seguros privados existente antes de la segunda guerra mundial introduciendo nuevas desigualdades.

Las madres que no trabajaban recibían prestaciones por familia, hasta 1970 el marido tenía derecho a fijar la residencia familiar y a impedir el trabajo de la esposa, desde los años setenta se produjo un cambio en las políticas sociales en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y desarrollando de acuerdo a las iniciativas de la unión europea , políticas de igualdad en le trabajo, entre las primeras medidas cabe destacar la creación de un sistema de guarderías estatales siendo la cobertura preescolar en una de las mas altas de Europa, estas políticas convivían con la existencia de nuevas ayudas de carácter pro natalista adjudicando ayudas como derecho de las mujeres, a finales de los setenta se ampliaron los permisos de maternidad y se disminuyo la presión fiscal sobre las familias a partir del tercer hijo.

A partir del 1981 el gobierno de Mitterrand corrigió el carácter pro natalista en función del numero de hijos, en ese mismo año se reconoció el permiso de maternidad a un año tanto a mujeres como a hombres , en 1986 de amplio a tres años sin perdida de derechos laborales, en 1988 las madres de familias de edades superiores a los 45 años tienen acceso al sistema sanitario viendo reconocido su trabajo.³²

³² www.ub.es/ciudadania/hipertexto/bienestar/introduccion/6d.htm

En Francia las familias monoparentales tienen derecho a dos tipos de ayudas: la Allocation de Soutien Familial (ASF) (Subsidio de Apoyo Familiar) y la Allocation de Parent Isolé (API) (Subsidio para Progenitor Solo).

La Allocation de Soutien Familial (ASF)

Se trataba de una prestación sin condición de recursos destinada a aquellas personas que asuman la responsabilidad de un niño huérfano de padre y/o de madre o bien de un niño de cuyos progenitores, o ambos, se sustrae a sus obligaciones de dar alimentos o es insolvente, el pago de esta prestación autoriza a la Caja de Subsidios Familiares para recuperar en provecho del niño las pensiones de alimentos eventualmente impagadas.

Cual era su cuantía:

Su importe variaba en función de si falta o falla uno o ambos de los progenitores: en el primer caso 468 francos y en el segundo 624 francos mensuales, independientemente del número de niños. Este subsidio vino a ampliar en 1975 el anterior subsidio de orfandad creado en 1970. El objetivo era prestar un apoyo a las personas que se ocupaban de los niños huérfanos o a las madres solteras o viudas que criaban solas a sus hijos. Haciéndose extensivo en el año 1975 a las madres separadas y divorciadas con hijos a cargo manifiestamente abandonados, cuyos ex maridos habían dejado de pagar la pensión durante más de dos meses. La creación de esta prestación dio un giro importante en la política familiar en la medida en que suponía un reconocimiento de las dificultades crecientes de las personas solas con hijos a cargo.

La Allocation de Parent Isolé (API)

Se trataba de una prestación concedida bajo condición de recursos destinada a garantizar unos ingresos mínimos cuyo importe va ligado al tamaño de la familia y a las personas que viven solas y se hallan embarazadas o tienen al menos un hijo a cargo, esta prestación se pagaba durante doce meses a partir de la fecha de la solicitud con un límite de 18 meses posteriores al hecho generador de la situación de monoparentalidad o hasta que el hijo menor haya alcanzado la edad de tres años.

Cual era su cuantía:

Su importe se calculaba estableciendo la diferencia entre el mínimo garantizado que ascendía en 4.157 francos al mes en el caso de un niño y 5.196 francos en el caso de dos niños y los recursos de que disponía el beneficiario. El pago de esta prestación autorizaba a la Caja de Subsidios Familiares ejercitar la acción civil para recuperar las pensiones de alimentos impagadas por el progenitor que no tiene la custodia. Su percepción permitía al beneficiario disfrutar de las ventajas del seguro de enfermedad y de maternidad. La característica más relevante de la API, que fue creada en 1976, consistía en tratar de garantizar a los progenitores solos un nivel de recursos que les permitiera, en un espacio de tiempo limitado, que podía ir de un año a tres años y medio

según la edad de sus hijos, enfrentarse a las consecuencias materiales de su situación, ya sea una defunción, una separación, un divorcio o un abandono.³³

9.2 Situación actual

El artículo L.512-1 del Código de la Seguridad Social estipula : "Toda persona de nacionalidad francesa o de nacionalidad extranjera que reside en Francia y que tiene a su cargo a un hijo o más con residencia en Francia, percibirá las prestaciones familiares por estos hijos...".

Tienen derecho a las prestaciones familiares las personas que asumen la carga efectiva y permanente (alimentación, alojamiento y vestido) de hijos legítimos, naturales, adoptivos o acogidos, cuya edad está limitada a:

- 20 años (como regla general) para todos los hijos que no ejercen ninguna actividad o cuya remuneración líquida mensual no excede el 55 % del SMIC (salario mínimo), es decir 907, 19 €.
- 21 años para el pago de los subsidios de vivienda y el complemento familiar.

Por último, con el fin de compensar la merma de ingresos sufrida por las familias de 3 hijos y más cuando el hijo mayor cumple 20 años, se abona un subsidio a tanto alzado durante un año como máximo.

Dentro de las prestaciones familiares pueden distinguirse:

- Las prestaciones generales de manutención,
- Las prestaciones de manutención y de acogimiento por hijos de corta edad, agrupadas en la prestación de acogimiento del niño (PAJE),
- Las prestaciones especiales.

Las prestaciones generales de manutención:

Las prestaciones familiares se abonan a partir del 2º hijo a cargo que reside en Francia. Se abonan sin condición de actividad. Desde el 1 de julio de 2015, el importe de las prestaciones familiares se modula en función de los recursos de la familia o de la persona que tiene hijos a su cargo.

Subsidio a tanto alzado:

Esta prestación se abona a las familias que tienen a su cargo al menos a tres hijos y que pierden el beneficio de una parte de las prestaciones familiares cuando uno de los hijos cumple 20 años (es decir, el límite de edad para percibir las prestaciones familiares), y

³³ LLUÍS FLAQUER "Las políticas familiares en una perspectiva comparada" Colección Estudios Sociales num 3 págs. 139-141

no percibe ningún ingreso profesional superior a 898,83 € al mes. Para disfrutar de este subsidio, la familia debe ser elegible para los subsidios familiares por 3 hijos o más, incluido el que cumple 20 años. El subsidio se abona por el hijo de que se trata durante un año contado a partir del primer día del mes en el que cumple 20 años hasta el mes anterior al de cumplir 21 años. Las prestaciones de maternidad y paternidad son atribuidas por las Cajas Primarias del Seguro de Enfermedad (CPAM) en Francia metropolitana, y por las Cajas Generales de Seguridad Social (CGSS) en los departamentos de ultramar. El seguro de maternidad y paternidad cubre los gastos por embarazo y parto, así como las prestaciones económicas durante el descanso materno anterior y posterior al parto, la baja de la madre, del padre o de ambos por adopción y la baja por paternidad del padre.

Complemento familiar:

Esta prestación se atribuye, en función del nivel de ingresos, a las familias que tienen a su cargo al menos a 3 hijos de edades comprendidas entre los 3 y los 21 años. El límite máximo de ingresos varía en función del número de hijos a cargo y de la composición de la unidad familiar. Para disfrutar de esta prestación en 2017, los ingresos anuales de la unidad familiar en el año 2015 no debían superar:

- 37.705 € para una pareja con 3 hijos y una sola fuente de ingresos o
- 46.125 € si ambos miembros de la pareja trabajan o si se trata de un progenitor sin pareja. Si los recursos superan ligeramente el límite máximo establecido, se abona un subsidio diferencial.

Según el nivel de ingresos percibidos, el importe del complemento familiar se establece a 168,52 € por mes o 219, 13 € por mes (importes entrados en vigor a la fecha del 1 de abril de 2016). El importe sigue siendo el mismo, que la familia tenga 3 hijos a cargo o más.

Subsidio de apoyo familiar:

Esta prestación, que no está supeditada a un nivel de renta determinado, se abona por cada hijo a cargo con menos de 20 años de edad, huérfano de padre y/o de madre, o por todo hijo cuya filiación no está determinada legítimamente respecto a uno o ambos padres, o por todo hijo cuyo padre o madre, o ambos, se abstiene de cumplir con su obligación de manutención. Si el hijo ejerce alguna actividad laboral, su remuneración líquida mensual no debe superar 898,83 €.

El importe del subsidio corresponde a:

- 139,58 € cuando el niño es huérfano de padre y madre, o en una situación asimilada;
- 104,75 € cuando el niño es huérfano de padre o madre, o en una situación asimilada.

Las prestaciones de manutención y de acogimiento por hijos de corta edad, agrupadas en la prestación de acogimiento del niño (PAJE):

Prima por nacimiento o adopción

La prima por nacimiento o adopción se abona en función del nivel de ingresos por cada nacimiento o adopción de un niño menor de 20 años. Su importe asciende a 923,08 € por hijo para la prima por nacimiento y a 1.846,15 € por hijo para la prima por adopción y permite sufragar los gastos relacionados con el nacimiento o con la adopción. Esta prima es abonada a condición de que la madre acredite haber realizado el primer examen médico dentro de las 14 primeras semanas de la gestación. El límite de nivel de renta varía en función del número de hijos nacidos o por nacer. Se incrementa cuando en la pareja, los dos trabajan o cuando se trata de una persona sola. A fecha del 1 de enero de 2016, para una pareja con un hijo por nacer y una sola fuente de ingresos, los ingresos netos percibidos en 2014 no deben superar 35.872 € al año, o 45.575 € al año si ambos trabajan o cuando se trata de una persona sola.

Subsidio básico

El subsidio básico sirve a la familia para sufragar los gastos derivados del mantenimiento y de la educación del niño. Este subsidio prorroga la prima por nacimiento o por adopción, está supeditado al nivel de ingresos (mismos niveles de renta como para la atribución de la prima por nacimiento) y se abona a partir del nacimiento del hijo y hasta el último día del mes civil anterior al de su tercer cumpleaños. En caso de adopción, se abonará el subsidio básico durante tres años a partir de la llegada del hijo a la unidad familiar y con el requisito de que tenga menos de 20 años de edad. Desde el 1 de abril de 2015, en función de los recursos, el subsidio básico es de 184,62 € a tasa plena y de 92,31 € a tasa parcial.

Prestación compartida por educación del hijo (PreParE) / Complemento por libre elección de actividad (CLCA) y Complemento opcional por libre elección de actividad (COLCA)

La Prestación compartida por educación del hijo (concedida por los hijos nacidos o adoptados a partir de 2015) y el Complemento por libre elección de actividad (concedido por los hijos nacidos o adoptados antes de 2015), que no están supeditados al nivel de renta, permiten que el padre o la madre suspenda o reduzca su actividad profesional para atender a su hijo. Ambas prestaciones pueden ser abonadas como complemento del subsidio básico si la persona interesada reúne los requisitos de nivel de renta para tener derecho a éste o de forma independiente. Se abonan a partir del primer hijo y están sujetas a una condición de actividad que haya originado la validación de 8 trimestres de seguro de vejez a lo largo de :

- Los dos últimos años para el primer hijo.
- Los cuatro últimos años para dos hijos.
- Los cinco últimos años en el caso de que el asegurado tenga más de 2 hijos .

Si dentro de una familia con al menos 3 hijos, cuyo último nació o fue adoptado antes del 1 de enero de 2015, uno de los padres cesa completamente su actividad profesional para atender al hijo, esta puede solicitar el Complemento opcional de libre elección de actividad (COLCA). El COLCA se abona en caso de cese total de la actividad, su cuantía es más alta que la de la PreParE/el CLCA, pero su período de abono es más corto.

Complemento por libre elección de la modalidad de cuidado de los hijos (CMG)

Este complemento se abona a la familia o a la persona que emplea directamente a una cuidadora acreditada o a una cuidadora a domicilio de un niño menor de 6 años. Si se recurre a una asociación, empresa acreditada o a una "micro guardería", el complemento puede ser abonado como complemento del subsidio básico, si la persona interesada reúne los requisitos de nivel de renta para tener derecho a éste, o de forma independiente.

Esta prestación incluye:

- la financiación parcial (como máximo el 85 %) del coste de cuidado del niño, que varía en función del número de hijos, de su edad y de los ingresos de la unidad familiar. Se incrementan los límites de ingresos de un 40 % si se trata de una persona sola.
- la financiación total o parcial de las cotizaciones sociales:
- el 100 % si se emplea a una cuidadora acreditada,
- el 50% dentro del límite máximo de cotizaciones (447 € mensuales por un niño menor de 3 años y 224 € mensuales por un niño entre los 3 y los 6 años) por emplear a una cuidadora a domicilio. Este complemento se abona aplicando la tasa plena hasta los 3 años de edad del niño y luego con tipo reducido, entre los 3 y los 6 años de edad.³⁴

Prestaciones sanitarias relativas a la maternidad y Paternidad

Son beneficiarias de estas prestaciones sanitarias, las trabajadoras afiliadas pero igualmente la esposa, hija o nuera del trabajador afiliado. A partir del momento en que el embarazo esté confirmado, el médico o la comadrona lo declara a la Caja Primaria de Seguro de Enfermedad. Para que la mujer embarazada pueda beneficiar lo antes posible de la cobertura de embarazo a título del seguro de maternidad, hay que avisar a la Caja antes del final del tercer mes de embarazo. El derecho a las prestaciones, que se valora en la fecha supuesta de inicio del embarazo, o si los derechos no han sido abiertos en dicha fecha, en la fecha del descanso prenatal, se abre en las mismas condiciones que para el seguro de enfermedad.

Coberturas:

³⁴ http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/es_4.html

El seguro de maternidad cubre, al 100 %, los exámenes obligatorios relativos al embarazo (consultas prenatales obligatorias, sesiones de preparación al nacimiento, los exámenes biológicos complementarios). Además, a partir del primer día del 6º mes de embarazo y hasta el 12º día después del parto, todos los gastos médicos también se financian al 100 %, independientemente de si están o no relacionados con el embarazo. Por otra parte, la interesada queda exonerada de la participación a tanto alzado de 1 € y de la franquicia médica sobre los medicamentos, los actos paramédicos y los transportes.

Desde el 1 de enero de 2017, en caso de visitas en consultorios médicos, el pago directo por terceros se aplica para todos los gastos cubiertos en un 100% a título del seguro de maternidad. La interesada ya no tiene entonces que adelantar los gastos ya que el seguro de enfermedad abona directamente el precio de la consulta o del acto médico a los profesionales de la salud.

Prestaciones económicas

Se abonan prestaciones económicas cuando la trabajadora cesa toda actividad por cuenta ajena. Además de las prestaciones económicas del seguro de maternidad abonadas a la trabajadora por cuenta ajena durante su descanso pre y postnatal, existen también prestaciones que son abonadas al padre por concepto de la baja por paternidad. Por último, en los supuestos de adopción, el subsidio diario de descanso podrá compartirse entre el padre y la madre. Para beneficiarse de estas prestaciones, además de reunir las condiciones sobre cotizaciones o de número de horas trabajadas previstas para obtener prestaciones económicas del seguro de enfermedad, los trabajadores afiliados tienen que acreditar un período de afiliación de 10 meses en la fecha prevista para el parto o en la fecha de llegada del niño a la familia.

	ANTES DEL PARTO BAJA PRENATAL	DESPUES DEL PARTO BAJA POSTNATAL	TOTAL
primer y segundo nacimiento	6 semanas	10 semanas	16 semanas
tercer nacimiento	8 semanas	18 semanas	26 semanas
nacimiento de gemelos	12 semanas	22 semanas	34 semanas
nacimiento simultaneo de mas de dos hijos	24 semanas	22 semanas	46 semana

El descanso obligatorio mínimo para la madre es de 8 semanas, pero tiene derecho a disfrutar de 16 semanas (en principio, 6 semanas antes de la fecha prevista para el parto y 10 semanas después del parto), ampliables en 2 semanas más antes del parto en caso de embarazo patológico. A reserva de dictamen favorable del médico que sigue el embarazo, la trabajadora puede solicitar el disfrute de una parte de su permiso por maternidad después del parto.

Con el tercer hijo, el período de descanso se ampliará hasta 26 semanas (8 semanas antes del parto y 18 semanas después). En los supuestos de parto múltiple, el descanso prenatal se ampliará hasta 12 semanas por nacimiento de gemelos y hasta 24 semanas por más de dos hijos. El período de subsidio posterior al parto es de 22 semanas por parto múltiple de más de dos hijos. En los supuestos de nacimiento prematuro de más de 6 semanas antes de la fecha prevista para el parto, la duración de la baja por maternidad se aumentará en el número de días incluidos entre la fecha del parto y 6 semanas antes de la fecha prevista para el parto.

La duración de la baja por paternidad es de 11 días seguidos por el nacimiento de 1 hijo, 18 días en los casos de parto múltiple.

Por último, la duración de la baja por adopción es de 10 semanas o de 22 semanas en los casos de adopción múltiple. Si con la llegada de ese hijo la familia pasa a tener 3 hijos a cargo, la duración de la baja se ampliará a 18 semanas. Si tanto el padre como la madre son beneficiarios del subsidio por descanso y si la duración de la indemnización se comparte entre ambos, esta duración se ampliará a 11 días o a 18 días en los casos de adopción múltiple.

El subsidio diario por maternidad, adopción o paternidad equivale a la media de los sueldos de los tres meses inmediatamente anteriores al descanso prenatal, computado dentro del límite del tope mensual de la seguridad social del año corriente (3.269,00 € el 1 de enero de 2017). De dichos salarios íntegros sujetos a cotización se descuentan las cuotas y las aportaciones salariales que corresponden por aplicación de la Ley y del Convenio (tipo a tanto alzado del 21 %). A 1 de enero de 2017, el subsidio diario no puede ser superior a 84,90 €

Excedencia para el cuidado menores/ Reducción de la jornada para el cuidado de menores.

Legislación aplicable:

Artículo L- 1225-47 a 51 del Código de Trabajo.

Durante el período que sigue a la terminación del permiso de maternidad o adopción, todo trabajador que tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año, en la fecha del nacimiento de su hijo, adoptado o acogido o en vía de adopción, o, en el caso de acogida en el hogar de un niño que no tenga todavía la edad máxima de la educación obligatoria, tendrá derecho a:

- Beneficiarse de un permiso parental de educación durante el cual el contrato de trabajo estará suspendido;
- Reducir la duración de su jornada de trabajo, sin que la duración de esta actividad a tiempo parcial pueda ser inferior a 16 horas semanales.

El permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial tienen una duración inicial de un año. Ambas situaciones pueden ser prolongadas por otros dos

periodos anuales. El permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial finalizaran como máximo cuando el niño cumpla tres años.

En caso de adopción de un niño de menos de tres años, el permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial finalizaran, cuando se cumpla el plazo de tres años desde la llegada del niño al hogar.

Cuando el niño adoptado o acogido en vía de adopción tenga más de tres años, pero no haya alcanzado la edad de la escolarización obligatoria, el permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial, no podrá exceder de un año desde la llegada del niño al hogar.

En caso de enfermedad, accidente o incapacidad grave del niño según las modalidades definidas en Decreto por el Consejo de Estado, el permiso parental de educación y el período de actividad a tiempo parcial finalizarán, en todo caso, un año más tarde de las fechas indicadas anteriormente.

El trabajador debe comunicar al empleador el inicio y la duración del período durante el que se beneficiará del permiso parental de educación o del período de actividad a tiempo parcial.

Cuando este período sea inmediato al permiso de maternidad o al permiso de adopción, el trabajador deberá informar, al menos, un mes antes de la finalización de los citados permisos. En caso contrario, el trabajador deberá informar al empleador, al menos, dos meses antes del inicio del permiso parental de educación o del período de actividad a tiempo parcial.

Cuando el trabajador quiera prolongar o modificar su permiso parental de educación o el período de actividad a tiempo parcial, debe informar al empleador, al menos, un mes antes del término del plazo inicialmente previsto, e informarle de su intención, según sea de transformar el permiso parental de educación en trabajo a tiempo parcial, o bien transformar el trabajo a tiempo parcial en permiso parental de educación.

En todo caso, durante el período de trabajo a tiempo parcial inicial o en sus prórrogas, el trabajador no puede modificar la duración del trabajo inicialmente elegido, salvo acuerdo con el empleador, o cuando un convenio colectivo de trabajo lo prevea expresamente.

10.- CONCLUSIONES

Lo que pretendía con la realización del trabajo de fin de grado era conocer el fenómeno de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, desde un punto de vista de la reducción de jornada por guarda legal. Este objetivo se ha visto cumplido ya que se ha analizado la reducción de jornada desde la perspectiva del marco legal, convenios colectivos, así como los pronunciamientos judiciales analizando diferentes escenarios.

La conciliación la podríamos definir como la situación enfrentada entre la vida laboral y la vida personal y familiar. Este enfrentamiento es mayor debido a una realidad social en constante evolución, dificultando la relación entre ambas. A lo largo de la historia hemos podido comprobar cómo el entorno socio-político del país se ha ido adaptando a las directivas de la Unión Europea, pudiendo decir que el ritmo de adaptación es deficiente ya que, a modo de ejemplo, la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas se tenía que haber realizado en 2011 y finalmente llegó en Enero del 2017.

La reforma laboral, mediante la Ley 3/2012 de 6 de julio, ha supuesto un antes y un después al incluir el término “diario” en el redactado del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Efectivamente, aparentemente la diferencia es mínima, pero que en la práctica tiene un gran impacto, ya que restringe todos los parámetros superiores al término diario. Estoy en desacuerdo con la incorporación de este término puesto que lo considero como un límite a la flexibilidad horaria y un freno a la conciliación laboral y familiar. Además, no estoy conforme con las medidas adaptadas tras la reforma, dado que se facilita el despido por causas económicas, con indemnización de 20 días de salario por año de antigüedad, al definir la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas de la empresa que se produce durante al menos tres trimestres consecutivos, además, se rebaja la indemnización por despido improcedente en los contratos indefinidos a 33 días, en vez de 45, y con un máximo de 2 años de salario, se suprime el despido “expres” de 2002, es decir, alegar un motivo disciplinario y evitar ir a juicio reconociendo después la improcedencia y pagando la indemnización correspondiente. Otra de las medidas incluidas en la reforma laboral de 2012, y que podría haber supuesto un avance en la conciliación, es la llamada a los interlocutores sociales para que, a través de la negociación colectiva, puedan establecer criterios a la hora de establecer la concreción horaria de la reducción de jornada.

A pesar de todos los avances que marca la ley en este respecto, dicho régimen jurídico puede ser mejorado y concretado por convenio colectivo de cada sector o, en su caso, de empresa, negociado por representaciones de trabajadores y empresarios pudiendo concretar mejor las condiciones de trabajo en función de necesidades de la empresa y de las circunstancias y la realidad social de los trabajadores. La realidad, es que la mayoría de los convenios colectivos, se limitan a reproducir el precepto legal establecido por el legislador, es más, algunos convenios de empresa, como el convenio colectivo de la empresa Aldeasa para los años 2007-2010, tienden a limitar los derechos establecidos por el legislador por medio de cláusulas condicionantes en los mismos, como la incluida

en el art 42.c del convenio, que establecía que los trabajadores con hijos menores de cuatro años que soliciten la reducción de jornada en al menos 1/5, tendrán derecho a elegir el turno de trabajo (mañana, tarde, solape, noche) de entre los que estén establecidos en el centro de trabajo que cuenten con una plantilla media de más de 75 trabajadores y siempre y cuando el número de personas que ostenten ese derecho no supere el 3% de trabajadores de la plantilla total del centro. Esta cláusula, ha sido declarada nula por los tribunales ya que, en la Sentencia núm. 9/2010 de 15 febrero de la sala de lo Social de la Audiencia Nacional, el tribunal considera que, pese a integrarse entre el colectivo general es limitado convencionalmente con imposiciones o restricciones que no se contemplan en la legalidad, y que, la aplicación del 3% de la plantilla como límite apriorístico para el disfrute del derecho no es asumible por la Sala, declarando nulo su contenido por conculcar la legalidad vigente, disponiendo su supresión en el texto de dicho Convenio. Desde mi punto de vista, los convenios colectivos no deberían limitarse a reproducir los textos legales establecidos por el legislador, sino ampliarlos y concretarlos con el objetivo de eliminar incertidumbre, conforme a las posibilidades de cada sector y la realidad social de los trabajadores y siempre desde un punto de vista conciliador y sin que se vean afectados los derechos del menor.

En cuanto al derecho comparado, el modelo de conciliación francés no consiste en una única estrategia, sino en un entramado de opciones y ayudas para solventar los diferentes retos que plantea la conciliación. Actualmente, el Estado de Bienestar francés ha conseguido facilitar la conciliación del empleo y la familia, las prestaciones de ayudas públicas a los padres con niños pequeños se pueden considerar como positivos, ya que se intentan flexibilizar para adaptarse a las diversas necesidades familiares, Además, las prestaciones están diseñadas para facilitar y fomentar la creación de familias de tres hijos.

¿Podríamos decir que Francia tiene un modelo de conciliación a seguir? Realmente no sabría contestar esa pregunta con verdadera certeza, lo que sí podría decir, es que cada país necesita sus propias propuestas de conciliación, puesto que, ¿de qué sirve importar una medida política que ha funcionado bien en otro país, si realmente no conocemos cuáles son las condiciones que la va a hacer viable? o ¿cómo hay que transformar esa medida para adaptarla a nosotros?. En cada contexto nacional, los retos se plantean de forma diferente.

Plantearía como propuestas que ayudaría a mejorar la conciliación laboral y familiar la modalidad de “teletrabajo”, ya que gracias a los grandes avances tecnológicos existentes en la actualidad permitirían, en muchas ocasiones, llevar a cabo las funciones laborales sin necesidad de realizar un desplazamiento diario hasta el centro de trabajo. En estos supuestos, se puede adaptar su horario a las necesidades propias y familiares, sin desocupar sus objetivos laborales.

Otra propuesta sería que haya una flexibilidad laboral real y efectiva, ya que, adaptando la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras, se puede ayudar a solventar en gran medida las discrepancias entre la vida familiar y laboral, como sería la distribución del tiempo de trabajo, ya que permite adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales. A modo de ejemplo, Se podría adaptar los horarios laborales de entrada y salida en el trabajo y los descansos para la comida a los horarios cotidianos de las personas, adecuando los horarios laborales a los horarios de los transportes, de las escuelas, etc. También las empresas podrían facilitar información sobre centros especializados en el cuidado de personas dependientes, siendo una acción con doble resultado positivo ya que, por un lado facilita la búsqueda de centros para las personas que tengan esa necesidad, y por otro lado, esta acción informativa, permite visibilizar el compromiso de la organización por la conciliación. Otra propuesta, podría ser dar apoyo económico para gastos de escuelas infantiles y de otros centros de atención a personas dependientes, además, sería interesante, que las empresas realicen convenios para la reserva de plazas en escuelas infantiles cercanas a la organización laboral.

Por último, hago un llamamiento a los poderes públicos (como sujetos responsables) para que faciliten las medidas necesarias para incentivar servicios que respondan con calidad a las necesidades actuales, para una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, como por ejemplo, medidas que puedan compaginar con los horarios laborales, los horarios de las guarderías y centros escolares.

11.- BIBLIOGRAFIA

- AA.VV. (Coordinadores: SALA FRANCO, T., BALLESTER PATRO, M.A., BAÑÓ LEÓN, J.M., EMBID IRUJO, J.M., y GOERLICH PESET, J.M.), «Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007...», ob. cit., p. 410.
- ALARCON CASTELLANOS, MARIA DEL MAR “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. *Revista Aranzadi Social* ISSN-5369, N°5, 1999, págs. 1339-1360
- AMADEO FUENMAYOR FERNÁNDEZ, RAFAEL GRANELL PÉREZ, FRANCISCO HIGÓN TAMARI “La deducción para madres trabajadoras: un análisis mediante micro simulación.” *Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Valencia*
- BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO, R. (2008). El principio de igualdad y la actuación de los tribunales. *Aranzadi Civil: Revista Quincenal*, ISSN 1133-0198, N° 1, 2008, Págs. 2175-2193, (1), 2175–2193.
- CAMPILLO POZA, INÉS *Política y sociedad*, 2010, Vol. 47 Núm. 1: 202-204
- COBEDO, S. B. (2012). “La contingencia protegida por la prestación de riesgo durante la lactancia”, 1–10. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.5/2012 parte Observatorio de Riesgos Laborales, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2012
- CORDERO GORDILLO, V. (2015). La prestación por maternidad en los supuestos de gestación por sustitución. *Maternity Leave in Cases of Surrogacy*, (7–8), 1–22.
- DE LA FUENTE ROBLES, YOLANDA MARIA *Revista del ministerio de trabajo e inmigración*, ISSN 1137-5868, N°50, 2004, Págs. 155-174.
- ESTEFANIA LERA, JOSE LUIS “Avances en supervisión educativa” *Revista de la Asociación de inspectores de Educación de España*, ISSN-E 1885-0286, N°4, 2006
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a BELÉN.(2009) 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 ., 1–5. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2009
- FLAQUER,“ LLUÍS Las políticas familiares en una perspectiva comparada” *Colección Estudios Sociales* núm. 3 págs. 139-141
- FRAGUAS MADURGA, LOURDES *Reducción de jornada y flexibilidad horaria por cuidado de hijos tras la reforma laboral de 2012. Revista Doctrinal Aranzadi Social* min. 10/2013. BIB 2013\311 Pág. 1. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2013.
- GALA DURÁN, CAROLINA (2017) “Las novedades en el ámbito del permiso por paternidad y la prestación de maternidad subrogada “. 1995, 1–6. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017.
- LAHERA FORTEZA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J.C. (2009), *Tiempo de trabajo y conciliación familiar. Editorial Bomarzo, Albacete*, p. 12.
- MARTIN CORREA, JOSE MARIA “Ayuda económica por nacimiento de hijo” *Actualidad laboral*, ISSN 0213-7097, N°4, 2008.

- MARTÍNEZ-BOTELLO, P. (2017). Excedencia por cuidado de hijo vs excedencia por cuidado de familiar., 2016–2018.
- MARTÍNEZ-BOTELLO, P. (2017). Excedencia por cuidado de hijo vs excedencia por cuidado de familiar., Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2016.
- MEDINA, D. M. (2015). 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), 2010, 1–12.
- MELGAR, A. M., & AZAÑA, Y. S. (2007). La igualdad como valor , como principio y como derecho fundamental, 1–10. Editorial Aranzadi, S.A.U., Septiembre de 2007.
- MONTENEGRO LEZA, SOFIA “El antes y el después de la Ley Orgánica 3/2007”. *Revista electrónica REDUR, ISSN-e 1695-078X, N° 14, Diciembre 2016, págs. 117-136.*
- PATRICIA DIGÓN REGUEIRO, *Revista electrónica de investigación Educativa, ISSN-e 1607-4041, Vol.5 N° 1, 2003*
- RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S., & Bajo García, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo /s: Revista Del Instituto de Investigación de Estudios de Género de La Universidad de Alicante*, (8), 131–142. Retrieved From <https://0-dialnet.unirioja.es/llull.uib.es/servlet/articulo?codigo=2392353&info=resumen&idioma=ENG>
- SAAVEDRA, L. C. (2017). *La protección de las mujeres embarazadas contra el despido y aplicación de*, 119, 1–8 *Revista Doctrinal Aranzadi Social num.7/2002 parte Estudio Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2002.*
- SANCHEZ TRIGUEROS, CARMEN” *Ampliación y restricción de derechos sobre conciliación de vida familiar y laboral en la reforma de 2012” XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013, ISBN 978-849033-630-4, págs. 739-754*

Webgrafia

- Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Boletín Oficial del Estado [en línea]. Madrid: 2011.
http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/prestaciones_SS_otra_proteccion/PM A/welcome.htm [consulta: 13/03/2017]
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado [en línea]. Madrid: 2011.
http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/index.htm[consulta: 13/03/2017]
- Régimen locaux de sécurité sociale. [en línea]
<http://www.cleiss.fr/docs/regimes/index.html> [consulta: 27/02/2017]
- Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. Consulado de España en Francia. [en línea].
<http://www.exteriores.gob.es/consulados/paris/es/Paginas/inicio.aspx> [consulta: 27/02/2017]

