



LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASTELLÓN



Alicia Garrido Sánchez

Tutor: Santiago García Campá

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso 2017 - 2018

UJI UNIVERSITAT
JAUME I

Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · FCJE

Índice

Abreviaturas	2
1. Introducción.....	4
2. Conciliación, igualdad y natalidad. Relación entre derechos de la conciliación entre mujeres y hombres y cómo afecta a la natalidad.....	5
3. Los derechos de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores	9
3.1. Derecho al permiso por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad	11
1. Maternidad.....	13
2. Adopción o acogimiento	16
3. Paternidad.....	17
3.2. Derecho de reducción de jornada por lactancia y por guarda legal de un menor de doce años	18
3.3. Adaptación de la jornada de trabajo.....	24
4. Los derechos de conciliación en la negociación colectiva de la provincia de Castellón. Análisis de Convenios Colectivos de la provincia de Castellón	27
5. Conclusiones	43
Bibliografía.....	45

Abreviaturas

AS: Aranzadi Social

Art: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CE: Constitución Española

DOGV: Diario Oficial de la Generalitat Valenciana

EPA: Encuesta de Población Activa

ET: Estatuto de los trabajadores

INE: Instituto Nacional de Estadística

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LJS: Ley de Jurisdicción Social

LO: Ley Orgánica

Rº: Recurso

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Ley

RJ: Repertorio de Jurisdicción Aranzadi

SA: Sociedad Anónima

SL: Sociedad Limitada

SSTC: Sentencias del Tribunal Constitucional

SSTJCE: Sentencias del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STCT: Sentencia del Tribunal Central del Trabajo

STJCE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TC: Tribunal Constitucional

TRET: Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

1. Introducción

Es bien sabido que en la actualidad se están produciendo cambios demográficos y en las estructuras de las familias. Se está cambiando la estructura tradicional con la salida de la mujer al mercado laboral y el progresivo cambio de mentalidad en la repartición de las tareas domésticas, pues cada vez más hombres se hacen cargo de más tareas de cuidado de los niños y del hogar y más mujeres deciden estudiar y hacer carrera profesional.

Debido a este panorama, en la década de los noventa, comienza en la Unión Europea a crearse un sistema de políticas sociales de modo que los países que la conforman adoptasen la normativa europea con la finalidad de que nacieran así los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral (en adelante, derechos de conciliación) y conseguir que tanto mujeres como hombres puedan hacer carrera profesional a la vez que forman una familia y crían a sus hijos con tiempo de calidad.

En ello he encontrado la necesidad por la que he decidido llevar a cabo este estudio. Ella viene dada por la preocupación que se produce al ver las consecuencias que derivan de este problema pues, como iremos demostrando a lo largo del trabajo, se está produciendo un gran descenso de la natalidad acompañado de un retraso en la edad de concebir el primer hijo, así como del número de hijos que se conciben. Esto conlleva a una inversión de la pirámide poblacional, a una falta de mano de obra joven, a una discriminación hacia la mujer por parte de las empresas debido a que son ellas las que más concilian...entre otras consecuencias que iremos mostrando a lo largo del trabajo.

Con todo esto del presente trabajo tiene por objetivo ver cómo está configurado y desarrollado actualmente el sistema de los derechos de conciliación en España y, concretamente, en la provincia de Castellón mediante la negociación colectiva. Para ello desarrollaremos 4 apartados que son los siguientes:

- *Conciliación, igualdad y natalidad. Relación entre derechos de la conciliación entre mujeres y hombres y cómo afecta a la natalidad.* En este apartado se hace una contextualización de los derechos de conciliación en España y de la situación respecto a ello. Por último, se hace una comparativa con Noruega y los resultados que se han obtenido gracias a estas medidas.
- *Los derechos de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores (ET).* Se explican varios de los derechos recogidos en el ET, (ley española fundamental

donde vienen recogidos todos los derechos y deberes de los trabajadores), estos derechos de conciliación son: la maternidad, la paternidad, la adopción y el acogimiento, la reducción de jornada por lactancia, la reducción de jornada por el cuidado de menores de doce años y la adaptación de la jornada.

- *Los derechos de conciliación en la negociación colectiva de la provincia de Castellón. Análisis de Convenios Colectivos de la provincia de Castellón.* En esta parte se realiza el análisis de veinte convenios colectivos de Castellón en diferentes niveles para ver el nivel de implicación que se tiene con las políticas de conciliación en la negociación colectiva.
- *Conclusiones.* En él se hacen varias observaciones sobre los derechos de conciliación mediante la negociación colectiva, la cual debería mejorarlos y personalizarlos a las necesidades del trabajador y de la estructura organizativa de las empresas o sectores.

2. Conciliación, igualdad y natalidad. Relación entre derechos de la conciliación entre mujeres y hombres y cómo afecta a la natalidad

El Estatuto de los trabajadores (ET) recoge una serie de derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral con el fin de que los trabajadores puedan compatibilizar sus obligaciones profesionales con las de la vida privada. Este es el motivo por el que el derecho del trabajo puede encuadrarse en una dimensión más sociológica, pues configura un mecanismo jurídico que constituye uno de los principales instrumentos para abordar diversos problemas de arraigo social, como son los diversos cambios en la estructura demográfica o el papel de la mujer en la sociedad.

El precipitado envejecimiento de la población, los alarmantemente bajos índices de natalidad que llevan a una escasez de población potencialmente activa a medio plazo o las barreras en la integración de las mujeres al mercado de trabajo representan cuestiones de vital importancia a nivel jurídico, social y económico. Los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral desempeñan un papel absolutamente trascendental en el tratamiento y evolución de todas estas cuestiones. (Basterra Hernández, M., 2017, 1)

Por otra parte, debemos tener en cuenta el respaldo que nos configura la Constitución Española (CE) en su art. 14 donde se reconoce el derecho a la igualdad, lo cual implica el deber de corresponsabilidad ante las cargas familiares y cuestiones de

género. Del mismo modo, el art. 39 de este mismo texto consagra la protección de la familia y en particular, la de los hijos.¹

A pesar de todos los motivos expuestos hasta ahora, las leyes españolas no regulan de manera integral todas las realidades que afectan a la conciliación, sino que enmiendan y modifican parcialmente lo recogido en el ET y la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) (Ley 39/1999 y Ley Orgánica 3/2007, fundamentalmente).

Las medidas sobre conciliación en España, que emanan de las recomendaciones normativas europeas relativas al uso de tiempo para el cuidado y disfrute de la familia, tienden a centrarse en el momento del nacimiento del hijo y regulan fundamentalmente la ausencia temporal del trabajador de su puesto, olvidando las necesidades propias del ejercicio de la parentalidad positiva² y del bienestar de la infancia.

El ordenamiento jurídico y las negociaciones colectivas no atienden suficientemente a otros aspectos decisivos para el ejercicio de la parentalidad positiva y bienestar de las familias, como su mantenimiento económico, los nuevos modelos de familia, la organización del tiempo y del lugar del trabajo; por eso en muchas ocasiones los trabajadores tienen que sacrificar tiempo y calidad de los cuidados de los hijos o, especialmente en el caso de las mujeres, renunciar a sus metas profesionales.³

Otro aspecto a tratar en este tema es el llamado "mobbing maternal", esto es, la violencia laboral que sufre la mujer por ser madre. El Instituto de Política Familiar denunció en su publicación del 27 de septiembre de 2016, que en España sigue siendo un tema pendiente; también sigue siendo una importante causa de despido de la mujer y es que el 80% de las reclamaciones judiciales por problemas de conciliación las presentan las mujeres.⁴

¹ Basterra Hernández, Miguel. "Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador." (2017).

² A modo aclaratorio diremos que la parentalidad positiva viene definida por el Consejo de Europa como el comportamiento de los padres enfocado hacia el interés superior del menor, es decir, implica ofrecer a los hijos cuidados y atenciones adecuados, así como dinámicas relacionales y afectivas no violentas, basadas en el buen trato, el conocimiento del desarrollo evolutivo infantil, el diálogo y el respeto mutuo. (López Álvarez, M.J., 2013)

³ López Álvarez, M.J., profesora del Departamento de Derecho Económico y Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas. «La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia». Save the childrens. Abril 2013. p. 7-8. Disponible en: https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiaresp_vok.pdf

⁴ Instituto de Política familiar (2016). El 'mobbing' maternal sigue siendo un tema pendiente. Madrid. Disponible en: http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Noticia/El_%E2%80%98mobbing%E2%80%99_maternal_sigue_siendo_un_tema_pendiente

Es por este motivo que las mujeres deciden dejar la maternidad para cuando tengan ya formada una carrera profesional o para cuando tengan un trabajo estable en el que sea más difícil que prescindan de ellas. La consecuencia de ello es que se retrase la edad en la que las mujeres tienen su primer hijo y el número de hijos.

Este hecho queda reflejado en las estadísticas anuales de las instituciones españolas como vemos en la siguiente tabla extraída del Instituto Nacional de Estadística (INE) donde se muestra la comparativa con el año anterior. En esta tabla se muestra como han disminuido el número de nacimientos y como sigue aumentando la edad media de la maternidad.⁵

Tabla 1: Principales indicadores de natalidad y fecundidad. 2015

		Variación interanual %
Número de nacimientos ¹	418.432	-1,8
Tasa bruta de natalidad ²	9,02	-1,7
Porcentaje de nacidos de madre extranjera	17,62	0,1
Número medio de hijos por mujer	1,33	1,0
Edad media a la maternidad	31,90	0,4
Porcentaje de nacidos de madre no casada	44,48	4,6

1. De madre residente en España.

2. Número de nacidos vivos por 1.000 habitantes.

En base a las diversas lecturas llevadas a cabo sobre el tema podemos decir que en términos generales los países nórdicos (Finlandia, Islandia, Dinamarca, Suecia y Noruega) son los más aventajados en políticas sociales, con medidas que fomentan la igualdad entre padre y madre y facilitan la conciliación laboral y familiar. A modo de ejemplo vamos a ver más a fondo la conciliación, igualdad y natalidad de Noruega:

En la línea de los países escandinavos, Noruega ha apostado desde hace décadas por un Estado de bienestar fuerte que proporciona seguridad y calidad de vida a la ciudadanía, y es que es sostenible debido a la alta tasa de personas que participan en el mercado laboral (especialmente las mujeres, el 82% entre 25 y 54 años trabajan) que, a su vez, pagan impuestos y reciben generosos servicios creando un círculo que se retroalimenta. La misma expansión del Estado de bienestar ha generado ocupaciones para las mujeres, transfiriendo una parte de las tareas del cuidado de la

⁵ Tabla extraída del informe «España en cifras 2017» del Instituto Nacional de Estadística (INE), disponible en: http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2017/index.html#1

familia al Estado, y generando una sociedad cada vez más equitativa en la que hombres y mujeres han podido desarrollar diferentes talentos sin tener que escoger entre ser padres o profesionales pues se ofrecen ventajas como la baja parental de un año, la cuota paternal de diez semanas, los servicios de guardería universales, asequibles y de calidad, actividades extraescolares o unos horarios laborales racionales.

Además, Noruega ha demostrado que la igualdad de género es eficiente, funciona económicamente hablando, aunque sigue abierto el debate sobre la segregación del mercado laboral que afecta, en mayor medida, a las mujeres de clase media y baja. Esto se produce debido a la “paradoja del Estado de Bienestar” que argumentan que la expansión pública y las medidas escandinavas *women-friendly* de conciliación laboral y familiar facilitan el acceso a las mujeres al mercado laboral pero al mismo tiempo las aparta de determinadas ocupaciones y posiciones de poder puesto que las generosas políticas familiares hacen que las empresas esperen que las mujeres tengan largas bajas parentales y sean las primeras en hacerse cargo de los hijos cuando se ponen enfermos pues, a pesar de que, la norma de las parejas igualitarias se ha extendido por Noruega, muchas mujeres están realizando una doble carrera, a nivel profesional y en el hogar, puesto que todavía son las principales responsables de la vida familiar considerando que, aunque se considera a los padres igual de importantes para el cuidado de los niños, a la hora de la práctica cambiar actitudes siempre es lento.

Por este hecho, los trabajos que piden un alto nivel de compromiso a menudo entran en conflicto con la combinación trabajo y familia. En este aspecto, cabe destacar, que Noruega ha sido el primer país del mundo en introducir por ley una cuota de género en los consejos de dirección de las organizaciones, estableciendo que en los consejos deben de estar presente como mínimo un 40% de ambos géneros.⁶

Estas políticas de conciliación e igualdad han conseguido que la tasa de natalidad en Noruega fuese en 2016 del 11,2‰ con una edad media de 26,6 años en las mujeres primerizas y el índice de Fecundidad (número medio de hijos por mujer) de 1,71 por lo que, teniendo en cuenta que en España las tasas son mucho más bajas, pues según los datos del INE, la tasa de natalidad de España en 2016 es del 8'8‰ y la edad media de madres primerizas lo podemos ver en la siguiente tabla:

⁶ Ramón Borja, M. de L., «Conciliar trabajo y familia ¿ilusión o realidad?». Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. 2014. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_287993/esbds1de1.pdf

Tabla 2: Edad media de madres primerizas

	2016	2015	2014
Total Nacional			
Ambas nacionalidades			
Todos	31,997702	31,899652	31,778309
Primero	30,796438	30,689915	30,550255
Segundo	33,156286	33,113907	33,068723
Tercero	33,638477	33,651326	33,568552
Cuarto y más	34,505088	34,568717	34,463657
Española			
Todos	32,486280	32,384259	32,271993
Primero	31,335751	31,217519	31,084322
Segundo	33,694334	33,638811	33,606233
Tercero	34,272162	34,348087	34,262387
Cuarto y más	34,494320	34,623167	34,524378
Extranjera			
Todos	29,553793	29,428763	29,300278
Primero	27,676389	27,608202	27,483201
Segundo	30,324032	30,285086	30,258022
Tercero	32,396704	32,190349	32,122639

Con lo aquí expuesto se llega a la conclusión de que quizá sea necesaria una fuerte implicación del Estado para conseguir mejorar la conciliación, la igualdad y, con ello, el precipitado envejecimiento de la población, los alarmantemente bajos índices de natalidad o las barreras en la integración de las mujeres al mercado de trabajo.⁸

3. Los derechos de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (en adelante, los derechos de conciliación) no aparecen enunciados de modo explícito en la Constitución Española (CE). Su respaldo constitucional ha sido creado por la jurisprudencia con base en lo siguiente:

- La interdicción de toda discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Las sentencias que lo relacionaron fueron las SSTC 128/1987, de 16 de julio, y 166/1988, de 26 de septiembre.
- En el mandato de la protección de la familia y la infancia por parte de los poderes públicos (art. 39 CE). Las sentencias fueron SSTC 3/2007, de 15 de enero y 24/2011, de 14 de marzo.

⁷ Tabla extraída del INE. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579>

⁸ «La tasa de natalidad en Noruega no varía.» Expansión. Datosmacro.com. 2016. Disponible en: <https://www.datosmacro.com/demografia/natalidad/noruega>

- En la prohibición de la discriminación por razón de circunstancias familiares, cuando quien ejerce los derechos de conciliación es un varón. La sentencia fue STC 26/2011, de 14 de marzo.⁹

Otro artículo de la CE al que es importante hacer referencia es el art. 9.2, ya que podríamos decir que en él se engloba todo lo anterior. En este artículo, es a los poderes públicos a quienes se les atribuye el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

A partir de aquí es necesario crear un sistema con estos derechos, en vista de que es preciso que se nombren de manera expresa y se preocupe de que se cumplan los objetivos marcados. También se requiere que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

Todo ello ya había sido planteado a nivel internacional y comunitario –cuando se introdujo en España– como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social, por lo que la Ley española hace una transposición de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.¹⁰

Esta transposición se llevó a cabo en la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999) que fue aprobada y publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 5 de noviembre de 1999. En él se atienden los derechos de conciliación –como se ha dicho anteriormente– en unos niveles mínimos. Posteriormente, dentro de las medidas de legalidad ordinarias que se introdujeron tras esta transposición encontramos la que se hizo en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Ley será la referente para la exposición de algunos de los derechos de conciliación que llevaremos a cabo en el presente apartado. Nos centraremos en lo referente al cuidado de descendientes naturales y adoptivos. Los

⁹ Alcañiz Moscardó, M. y Acosta Antognoni, H. (2014). *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions. Págs. 55-56

¹⁰ Extraído de la exposición de motivos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

derechos a tratar estarán ordenados en base a la evolución de éstos desde su nacimiento y son:

- Derecho al permiso por paternidad, maternidad, adopción o acogimiento [arts 48.4; 48.5; 48.6; 48.7 y 45.1.d) ET]
- Derecho de reducción de jornada por lactancia [art. 37.4 y 37.7 ET] y reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años [art. 37.6 y 37.7 ET]
- Adaptación de la jornada de trabajo [art. 34.8 ET].

3.1. Derecho al permiso por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad

Desde hace mucho tiempo la legislación laboral contempla la maternidad, paternidad, adopción y acogimiento como causa de suspensión del contrato de trabajo, hoy en día prevista en el art. 45.1d) ET y regulados en los art. 48.4; 48.5; 48.6 y 48.7 ET. Son vicisitudes que, por su duración o su intensidad, se distinguen de las meras interrupciones en el trabajo y, por ello, no pueden ser abordadas de manera adecuada ni mediante permisos o licencias ocasionales, ni mediante reducciones de jornada. Dado que en cualquier caso revisten carácter transitorio, y que presuponen la posibilidad de reanudar el trabajo una vez desaparecidas, el ordenamiento laboral ha descartado que puedan conducir a la extinción del contrato de trabajo y ha optado, en cambio, por utilizar la técnica de la suspensión de la relación laboral, más favorable a la estabilidad en el empleo y, en algunos casos, más conforme también a los intereses empresariales (art. 45 ET).¹¹

Esta estabilidad es constituida como un principio que conforma su fundamento en una específica recepción constitucional, tanto en el art. 35.1 como en el art. 40.1 CE.

Efectos de la suspensión del contrato.¹²

Son «efectos de la suspensión» los siguientes:

1. Interrupción de la prestación laboral y, correlativamente, de la prestación laboral (elemento que define la suspensión en sí, y no los efectos), con reserva del puesto de trabajo.

¹¹ Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J. «Derecho del trabajo», ed. Tecnos, Madrid, 2014, pág. 761.

¹² García Ninet, J., Vicente Palacio, M. and Alzaga Ruiz, I. (2016). Derecho del trabajo. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.

2. Subsistencia del resto de las obligaciones o prestaciones accesorias, exigibles en tanto las partes continúen vinculadas contractualmente y en la medida en la que se desprendan del propio contrato y no precise de la ejecución de las prestaciones principales. La conservación de las obligaciones accesorias implica que sigan siendo exigibles los derechos y obligaciones respectivamente exigibles a cada una de las partes, pero que sólo algunos de ellos pueden ser exigibles:
 - a) El principio de buena fe contractual, recogido en el art. 1258 CC con carácter general y en los art. 5 y 20.1 TRET con carácter específico, impone una serie de obligaciones a las partes durante toda la vigencia del contrato, que configura lo que Pérez Botija denomina «contenido ético del contrato» y la jurisprudencia del extinto Tribunal Central del Trabajo (STCT 12 de mayo de 1983) «aspectos espirituales de la relación», entre los que se incluyen la buena fe y la lealtad, que implican para el trabajador la prohibición de buena concurrencia desleal (ex art. 21 ET), el deber de secreto, discreción o reserva, los posibles pactos adicionales como el de plena dedicación (...) y para el empresario la prohibición de computar las ausencias del trabajador para la extinción del contrato por causas objetivas [art. 52 d) ET, salvo el supuesto de las ausencias intermitentes de corta duración debidas a incapacidad temporal] o la obligación de reservar el puesto de trabajo (art. 48.1 ET).
 - b) Otras obligaciones no conectadas a la buena fe contractual: para el empresario la obligación de cotizar en algunos supuestos o de abonar puntualmente un subsidio económico en sustitución del salario (por ejemplo, la incapacidad temporal).
3. El respeto de la antigüedad del trabajador y las consecuencias de ellas derivadas, es decir, el cómputo también del período transcurrido en suspensión, en cualquiera de las circunstancias enumeradas en el art. 45.1, salvo en el de la excedencia voluntaria.
4. Excepcionalmente, nacimiento del derecho a una prestación del Sistema de la Seguridad Social: es el caso de la incapacidad temporal, la maternidad, la paternidad, la adopción, el riesgo durante el embarazo y el desempleo parcial. La cuantía de esta prestación equivale al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente y cuya obligación se extiende al periodo de descanso que se regule de acuerdo con el Capítulo IV bis de la LGSS y el RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE del 21).

Otros efectos:

1. Conservación de otros derechos accesorios por parte del trabajador, como el de alojamiento, así como de otros derechos conectados a la existencia del vínculo contractual.
2. Incidencia de otras circunstancias: el contrato se verá sometido a las mismas alteraciones que puedan afectar a cualquier otro contrato o que le afectarían si su ejecución no se hubiera interrumpido temporalmente, así una modificación o una extinción contractual (STS [Sala 3.^a, Sección 4.^a] de 25 de abril de 1995 [RJ 1995, 3367]).
3. En los casos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento o riesgo durante el embarazo y la lactancia, se dispone expresamente el derecho a cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho (este efecto ya fue entendido así por la STJCE Luxemburgo de 13 de enero de 2005, asunto C-356/2003, *Mayer/Versorgungsanstalt des Bundes und der Lander*).
4. Derechos colectivos: se mantendrá la calidad de elector y de elegible en las elecciones a representantes del personal, y las garantías reconocidas en el art. 68 ET-1980 a los representantes de los trabajadores (SSTC 78/1982, de 20 de diciembre y 83/1982, de 22 de diciembre; SSTS de 9 de octubre de 1989 [RJ 1989, 7138], de 23 de julio [RJ 1990, 6453] y de 13 de septiembre de 1990 [RJ 1990, 7004], de 14 de noviembre de 2002 [RJ 2003, 3042], de 15 de diciembre de 2003 [RJ 2004,1971] y de 8 de abril de 2006 [RJ 2006, 2326]).¹³

Causas de suspensión previstas en el ET

A pesar de que en el art. 45 TRET se contempla que se produzca la suspensión del contrato por varios motivos nosotros nos centraremos en tres en especial:

1. Maternidad

Está regulada desde hace mucho tiempo por la legislación laboral como causa de suspensión del contrato, hoy en día está prevista en el art. 45.1.d) ET, regulada por el art. 48.4 ET y en lo correspondiente a la Seguridad Social está regulado por los arts. 177 a 182 de la LGSS y RD 295/2009, de 6 de marzo.

La duración de la suspensión del contrato por maternidad es de 16 semanas ininterrumpidas (por lo que no se pueden combinar periodos de descanso con periodos de trabajo). Este periodo podrá ser ampliables en caso de parto múltiple en

¹³ García Ninet, J., Vicente Palacio, M. and Alzaga Ruiz, I. (2016). Derecho del trabajo. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.

dos semanas por hijo a partir del segundo y en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo –que se cifra reglamentariamente en un grado igual o superior al 33 por ciento–. La interesada podrá comenzar a disfrutarlas tanto antes como después del parto, siempre que se respeten las seis semanas posteriores al parto que, por motivos de salud para ella, es obligatorio su disfrute.

De este modo, la suspensión del contrato puede desglasarse en varios periodos, los cuales son:

- La primera fase es la prenatal, en la que la trabajadora es la que tiene atribuida el ejercicio de la facultad de su disfrute.
- La segunda fase es la puerperal, esta está marcada por el parto y el nacimiento del hijo por lo que es en este periodo donde se produce el descanso obligatorio de seis semanas por parte de la madre con la única excepción del fallecimiento de la madre, en cuyo caso puede disfrutar de ese periodo el padre.
- La última fase, es la fase posterior a estas seis semanas que tiene carácter voluntario.

Estas tres fases conforman un sistema de distribución del tiempo del permiso por maternidad configurado por las seis semanas de descanso obligatorio y diez semanas más repartidas entre la primera y la tercera fase o disfrutada íntegramente por la tercera fase siempre que no se compartan con el otro progenitor.

Respetando estas seis semanas, en el caso de que ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso, la madre puede optar por cederle parte determinada e ininterrumpida de su tiempo de descanso al otro progenitor que deberá disfrutarlo posteriormente al parto de manera simultánea o sucesiva con el de la madre. Si la madre termina su periodo de suspensión y se encuentra en situación de incapacidad temporal, el otro progenitor sigue teniendo derecho al disfrute del periodo de suspensión inicialmente cedido por ella.

De igual modo el progenitor puede disfrutar de la suspensión de su contrato de trabajo por el tiempo que le hubiera correspondido a la madre en los casos en los que esta no cumpla los requisitos para ser beneficiaria de la prestación, conforme con los arts. 177 a 182 de la LGSS. Este hecho es compatible con la correspondiente suspensión por paternidad.

En caso de partos prematuros con falta de peso y en aquellos en el que el neonato precise de hospitalización a continuación del parto con un periodo superior a siete días –comprendiendo el comienzo de la hospitalización durante los treinta días naturales

posteriores al parto, según el desarrollo reglamentario que, en la actualidad, se encuentra derogado—, la 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. En este caso, será la madre, o en su defecto, el otro progenitor, quienes podrán computar el período de suspensión a partir de la fecha del alta hospitalaria, es decir, el permiso por maternidad se suspenderá tantos días como dure la hospitalización, y una vez acabada esta se reiniciará pudiendo disfrutar la madre o el progenitor de los días restantes que quedaban cuando esta comenzó, por lo que el permiso por maternidad puede llegar a durar hasta 29 semanas en estos casos. Se excluirá de este computo las seis semanas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

Si la madre falleciese, independientemente de si llevaba a cabo algún trabajo o no, el padre o progenitor podrá disfrutar, desde la fecha del parto, de la totalidad o parte restante del permiso por maternidad y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. Si es el hijo el que fallece el periodo de suspensión no se verá reducido, a no ser que una vez disfrutadas las seis semanas de descanso obligatorio para la madre esta decidiese reincorporarse al trabajo de manera voluntaria.

El permiso por maternidad puede ser disfrutado tanto a tiempo parcial como a tiempo completo. En los casos de los trabajadores sometidos al ET se debe llegar a un acuerdo con el empresario. En cambio, los trabajadores públicos disfrutarán de una modalidad u otra dependiendo de las necesidades del servicio. Si se optase por el disfrute del permiso en jornadas a tiempo parcial las seis semanas inmediatamente posteriores al parto deben ser a jornada completa y la duración del permiso se extenderá proporcionalmente según la extensión de la jornada a tiempo parcial elegida.

Cualquier mejora de las condiciones de trabajo que se produjera durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad también debe ser aplicado a los beneficiarios de la suspensión ya que por este hecho no se puede dar lugar a un trato adverso.

Si el tiempo de permiso por maternidad coincide con el tiempo de disfrute de las vacaciones, la trabajadora podrá disfrutar igualmente de estas una vez acabada la suspensión, aunque finalizase el año natural al que perteneciese.

2. Adopción o acogimiento

La suspensión del contrato de trabajo por adopción o acogimiento se encuentra recogida en el art. 45.1.d) ET y regulado por el art. 48.5 ET. En lo referente a la Seguridad Social viene recogida su regulación en el título II capítulo VII sobre paternidad que abarca los art. 183 a 185, ambos incluidos.

Los casos recogidos en el art. 45.1d) ET respecto a este permiso son los siguientes:

“adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.”

El periodo de descanso que se contempla en estos supuestos es 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.

El beneficiario o beneficiarios podrán dar comienzo a este permiso 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. En cualquier caso, un mismo menor no puede dar lugar a más de un periodo de suspensión del contrato.

Cuando la adopción se lleve a cabo por un español en el extranjero comienza a hacer efecto cuando se reconozca dicha adopción en España; esto ocurre cuando la autoridad competente expide certificado de convivencia y se inician los trámites ante el Juzgado de Familia para constituir la adopción en España (STS 9-12-2002, Rº de casación 1946/2003). Como es lógico es habitual que los padres se desplacen al país habitual del adoptado y para ello el Estatuto prevé que el periodo de suspensión pueda comenzar hasta cuatro semanas antes de la resolución constituyente de la adopción.

Si ambos adoptantes trabajasen el periodo de suspensión del permiso será repartido entre ambos mediante acuerdo pudiendo ser disfrutado de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En este caso el permiso también puede ser disfrutado a jornada completa o parcial. En el caso de jornada parcial:

- el período de descanso resultará ampliado en su cómputo de días naturales, en proporción a la reducción de jornada;
- está prohibido hacer horas extraordinarias
- el tiempo de prestación de servicios será computado como tiempo de trabajo efectivo
- en ningún caso determina la aplicación del régimen jurídico propio de los trabajadores a tiempo parcial;
- no cabe el disfrute simultáneo del permiso por maternidad con los derechos previstos en los apartados 4 y 5 del art. 37 del TRET los cuales son la lactancia y la reducción de jornada por cuidado de menores o de neonatos hospitalizados, así como a la excedencia por el cuidado de familiares contemplado en el art. 46.3 ET.

3. Paternidad

El permiso por paternidad viene regulado en el art. 48.7 ET y en los arts. 183 a 185 de la LGSS.

La duración de este permiso es de 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. Este permiso es independiente de los permisos por maternidad, adopción o acogimiento.

La titularidad del permiso depende de si se trata del nacimiento de un hijo o de la adopción o acogimiento. Si se trata del nacimiento de un hijo este derecho pertenece en exclusiva al padre o progenitor de la madre. Si se trata de una adopción o acogimiento pertenecerá sólo a uno de los progenitores, a elección de los beneficiarios a no ser que el permiso por maternidad regulado en el apartado 5 del art. 48 de ET haya sido disfrutado únicamente por uno de los progenitores, en tal caso, el permiso por paternidad sería disfrutado en su totalidad por el otro progenitor.

El momento de disfrute del permiso por paternidad podrá darse en cualquier momento durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de un hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Serán los convenios colectivos los que determinen la forma y términos en el que trabajador comunique la suspensión de su contrato, esta comunicación deberá realizarse con la antelación conveniente y podrá disfrutarse, al igual que la maternidad, en régimen de jornada total o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo del empresario con el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador tendrá derecho a una prestación de la Seguridad Social del 100 por cien de su base reguladora correspondiente siempre que cumpla con los requisitos previstos en los arts. del capítulo VI de la LGSS y el RD 259/2009 durante la suspensión de su contrato por paternidad. Estos requisitos son:

- estar afiliado en el sistema de Seguridad Social
- en situación de alta o asimilación al alta,
- tener reunido un periodo de cotización de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la paternidad o, de manera alternativa, 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

En cuanto a la bonificación de cuotas de los contratos de interinidad realizados para sustituir a estos trabajadores, al igual que ocurre con el de maternidad, serán del 100 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social (RDL 8/2015).

3.2. Derecho de reducción de jornada por lactancia y por guarda legal de un menor de doce años

El ET contempla la posibilidad de que los trabajadores reduzcan su jornada laboral no por genéricas condiciones de trabajo sino por específicas circunstancias personales del trabajador, se trata de una verdadera reducción de jornada a pesar de que en el ET lo sitúe en el epígrafe de permisos.

Cabe decir que esta regla no puede considerarse un derecho como tal ya que el trabajador, aún con un hecho altamente justo para ello, no se le concede el poder de imponer sus propios horarios y jornadas.

Las circunstancias por las que se puede dar estos ajustes de horario y de jornada vienen recogidas en el art. 37.4 ET y desarrollados en los siguientes apartados; nosotros estudiaremos dos en concreto, las cuales son:

- *Disminución de jornada por lactancia de un hijo biológico o adoptado menor de nueve meses (art. 37.7 ET):*

La finalidad de este permiso es atender a la lactancia, tanto artificial como natural, de menores de nueve meses, ya sean hijos naturales o adoptivos e independientemente de que la lactancia tenga una duración superior a esos nueve meses.

Cualquiera de los dos progenitores (o progenitoras) puede disfrutar del permiso. Si ambos/as trabajan sólo uno/a de ellos/as puede disfrutarlo, aunque puede disfrutarse por periodos distribuidos entre ambos/as. Lo que se persigue con esta medida, de acuerdo con la asociación española del derecho del trabajo y de la seguridad social, es lo siguiente:

lo que persigue es posibilitar el reparto entre los progenitores de las cargas derivadas del nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, intentando evitar que, como es usual, recaiga de modo preferente, cuando no exclusivo, en la mujer trabajadora con los consiguientes costes personales y perjuicios profesionales que ello acarrea sobre la misma, como, entre otros, el doble trabajo, el demérito de su carrera profesional o la subvaloración de su actividad profesional respecto de la del padre (2016,744).

El hecho de que sólo uno de los/as dos progenitores/as trabaje es indiferente a efectos prácticos de ejercer este derecho puesto que se trata de un derecho individual.

La duración del permiso es de una hora diaria, no obstante, puede ser dividido en dos fracciones (no exige que sean dos mitades, implícitamente da pie a que puedan ser fracciones desiguales siempre que la suma de ambas de lugar a una hora) o acumularse en jornadas completas en los términos previstos en los convenios colectivos o mediante acuerdo con el empresario respetando siempre la negociación colectiva.

En el caso de jornadas partidas, la jurisprudencia ha admitido la salida antes de terminar la primera parte de la jornada – es decir, la de la mañana– o la entrada más tardía a la segunda parte de la jornada –la de la tarde–, pues en este caso se produce una interrupción y no se considera acabada la jornada hasta que no acabe la parte que se realiza por la tarde.

La crítica que se produce ante este permiso se lleva a cabo mediante la jurisprudencia –incluso la del TC– y la doctrina científica, ya que ambas defienden que es un permiso muy corto para dar lugar a tal fin. Es por ello que la Ley Orgánica (LO) 3/2007, de 2 de marzo, ampliara la duración de manera proporcional en los casos de partos, adopción o acogimientos múltiples.

En relación a la retribución de este tiempo de permiso cabe destacar que tal y como observa la asociación española de derecho del trabajo y de la seguridad social:

A diferencia de lo que ocurre en todos los supuestos contemplados por el número 3 del artículo 37 ET, en el apartado 4 se omite cualquier referencia sobre la retribución de las ausencias por lactancia, lo que –de entrada– podría suscitar la duda acerca de si realmente se está ante tiempo que deba considerarse como trabajado o, simplemente, ante supuesto que no se desarrolla actividad productiva y tampoco surge el correlativo derecho a percibir salarios. Sin embargo, los pronunciamientos judiciales recaídos sobre el tema también han defendido, de manera decidida, el carácter retribuido de las ausencias a las que se refiere el art. 37.4 ET» (2016, 741).

Una sentencia destacable en el asunto es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, en adelante STSJ, de 19 de septiembre de 1996 (AS 1996, 2860) en ella se expone que:

La media hora de descanso se reputa, por expresa disposición legal, como tiempo de trabajo efectivo y, consiguientemente, ha de ser abonada según lo sea la jornada donde se detrae.

Otra sentencia que se expresa en el mismo sentido es la Sentencia del Tribunal Supremo, en adelante STS, de 19 de diciembre de 2009 (RJ 2010, 2), en ella se delibera sobre la regulación efectuada de este derecho en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes y defiende la retribución íntegra, incluidos los complementos vinculados al cumplimiento de objetivos y los cumplimientos funcionales debido a que “cualquier interpretación de la ausencia de regulación concreta de la retribución del permiso de lactancia, tanto en el Estatuto como en el Convenio, que implique pérdida económica para el trabajador es contraria al espíritu de ley” ratificando la Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de noviembre de 2007.

Será el trabajador o trabajadora quienes decidan el momento de la jornada en el que se ausentarán, nunca provocando un cambio sustancial del horario sino simplemente reduciéndola. A su vez, este podrá ser sustituido mediante la contratación temporal de un interino. El contrato del interino no entrará dentro de las previsiones del RD 11/1998, de 4 de septiembre, de modo que no le serán aplicables las bonificaciones del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

En el caso de desacuerdo para concretar el horario de la lactancia o para determinar la reducción de jornada por hospitalización de neonatos, por motivos familiares o por discrepancias en la reducción de jornada de las víctimas de violencia de género, el trabajador, en el plazo de 20 días a contar de la comunicación de disconformidad del empresario con la corrección o fijación del periodo de disfrute, deberá presentar demanda ante el Juzgado de lo Social (art. 139 LJS). Claramente, la pretensión procesal deberá versar exclusivamente sobre la concreción horaria o sobre el periodo de disfrute. Es una modalidad procesal exenta del requisito de la reclamación administrativa o conciliación previa (art. 64 LJS). El procedimiento será urgente y de

tramitación preferente, debiendo celebrarse la vista oral en el plazo de cinco días desde la admisión de la demanda y dictarse sentencia en el plazo de tres días (art. 139 LJS). Contra la sentencia no cabe recurso (Art. 191.2, f, LJS). Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa, M. (2016, 617).

Con respecto a los posibles despidos que se pudieran efectuar, el art. 55.5b) ET protege al trabajador que este disfrutando de este permiso frente a un posible despido y por lo tanto sería declarado nulo.

Es importante destacar que este derecho es compatible con el derecho a la reducción de jornada por cuidado de un menor hospitalizado regulado en el art. 37.5 ET que dispone 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.

- *Reducción de jornada por guarda legal de menores de doce años*

El art. 37 ET en su apartado 6, en desarrollo del art. 39 CE, reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho a la reducción de la jornada laboral diaria por guarda legal de menor de doce años. Es un derecho limitado, dado que acaba cuando el menor cumple los doce años y va dirigido a todo aquel que tenga la patria potestad y la tutela como supuesto de guardia y protección del menor.

La reducción de la jornada no puede ser inferior a una octava parte de la jornada laboral ni mayor a la mitad con la disminución proporcional del salario, pero sin perjuicio de ciertas previsiones en materia de Seguridad Social al respecto¹⁴. Debe hacerse sobre la jornada diaria sin que quepa utilizar cualquier otro módulo como pueden ser el semanal o el mensual.

¹⁴ Cfr., a efectos de la Seguridad Social, los mecanismos de compensación previstos en caso de reducción de jornada en virtud del art. 37.5 TRET para combatir los efectos desfavorables que pudieran derivarse en las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad (art. 180.3 LGSS), así como en la prestación por desempleo (art. 211.5 LGSS) que efectúa un cómputo de las cotizaciones efectuadas durante la reducción de jornada incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiese correspondido sin tal reducción durante los dos primeros años en caso de cuidado de menores de doce años, y durante un año en los dos restantes supuestos (art. 180.3 LGSS). Cuando la reducción de jornada está cedida de una excedencia de las previstas en el artículo 46.3 TRET, se computará el incremento en las cotizaciones indicado a efectos de la consideración como cotizados de los periodos de posterior excedencia que correspondan (art. 180.4 LGSS). Alcañiz Moscardó, M. and Acosta Antognoni, H. (2014, 80)

A la hora de aplicar la medida es preciso que se tenga especial cuidado con vulnerar los derechos fundamentales del/la trabajador/a al aplicar esta medida –o cualquier otra destinada a ayudar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal– tanto de manera directa como indirecta. En especial el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y el derecho de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE). Esto se refleja en la STC 3/2007, de 15 de enero de 2007, en la que se dice lo siguiente:

La dimensión constitucional de la medida contemplada en los apartados 5 y 6 del art. 37 LET y, en general, la de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa.

Dicho esto, debemos tener en cuenta que a la hora de aplicar la medida hay que tener especial cuidado de no vulnerar estos derechos de manera indirecta, que según el art. 2.1.b) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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, es entendida como:

la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

La STC 3/2007 explica la importancia que tiene el hecho de tener precaución de caer en la discriminación indirecta:

Como recordábamos en nuestra STC 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 7, el concepto de discriminación indirecta por razón de sexo ha sido elaborado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas con ocasión del enjuiciamiento de determinados supuestos de trabajo a tiempo parcial a la luz de la prohibición de discriminación por razón de sexo del art. 119 del Tratado de la Comunidad Económica Europea (actual art. 141 del Tratado de la Comunidad Europea) y las Directivas comunitarias de desarrollo. Puede resumirse en una fórmula reiterada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en múltiples de sus fallos (entre otras muchas, SSTJCE de 27 de junio de 1990, asunto Kowalska; de 7 de febrero de 1991, asunto Nimz; de 4 de junio de 1992, asunto Bötzel; o de 9 de febrero de 1999, asunto Seymour-Smith y Laura Pérez), a saber, que “es jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia que el Derecho comunitario se opone a la aplicación de una medida nacional que, aunque esté formulada de manera neutra, perjudique a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres, a menos que la medida controvertida esté justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”.

Sin perjuicio de lo expuesto, es importante tener en cuenta que, aunque las reducciones de jornada aquí contempladas constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, en los supuestos en los que dos o más trabajadores

de un mismo empresario originasen la reducción de su jornada por el mismo sujeto causante, el empresario podrá restringir el ejercicio simultáneo alegando razones que lo justifiquen por el funcionamiento de la empresa.

La concreción de la reducción del horario y la fecha de inicio y finalización corresponderá ser fijado por el trabajador siempre que lo haga dentro de su jornada ordinaria y preavisando al empresario con una antelación de quince días o el tiempo convenido en los convenios colectivos correspondientes, salvo que se produzca por una fuerza mayor.

En caso de que surgieran discrepancias entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria o la determinación del tiempo de disfrute de cualquiera de los derechos determinados en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 ET se solventarían de acuerdo con el procedimiento implantado por el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social que comenzaría con la reclamación del trabajador en un plazo de veinte días ante el Juzgado de lo Social.

En la demanda podrá añadir la reclamación de daños y perjuicios causados por la negación del derecho o la demora en su ejercicio. Se exonerará al empresario que hubiera cumplido la petición del trabajador provisionalmente en el transcurso de la demanda.

Ambas partes deberán llevar las propuestas y alternativas de la concreción horaria a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio y podrán aportar el informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia. Asociación española del derecho del trabajo y de la seguridad social (2016, 751).

Esta reducción de jornada es compatible con el permiso o reducción por lactancia por el mismo menor, por el contrario, incompatible con el permiso a tiempo parcial de la maternidad.

3.3. Adaptación de la jornada de trabajo¹⁵

La adaptación de la jornada laboral era un tópico por empresas hasta que se introdujo en el ordenamiento laboral español en el 2007. El objetivo de esta medida es introducir flexibilidad en las jornadas de trabajo para un mejor rendimiento en la productividad de los trabajadores. Por este motivo, podemos decir que el artículo 34.8 del ET “consagra una especie de flexibilidad inversa en el ámbito de la relación laboral individual, de modo que no es el empleador quien ve aumentado sus poderes directivos, sino que el trabajador/a aparece como titular de un derecho” (Vicente Sempere, A., 2008).

Las características de este derecho son las siguientes:

1. Es un derecho abierto, es decir, puede utilizarse ante cualquier necesidad que se produzca en la vida personal o familiar con incidencia sobre el tiempo de trabajo.
2. (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F., 2015) Se trata de un derecho flexible, acomodable, dentro de los límites de la lógica empresarial, a la concreta necesidad de la vida personal o familiar que lo motiva y para ello utiliza con fines de conciliación otras instituciones con incidencia en el tiempo de trabajo, como son la jornada continuada, el horario flexible, u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos (adaptación de la distribución). Como son el disfrute fraccionado de los descansos o permisos, la transformación de los descansos o permisos en créditos de horas, la libre elección de turnos de trabajo, la modificación del horario de trabajo adelantado o retrasando la hora de entrada o la hora de salida, las bolsas de horas de descanso de libre disfrute, o la disponibilidad sobre las vacaciones anuales. Incluye también el derecho contemplado en el art. 34.8 ET, posibilidades de adaptación de la duración, como lo son la conversión temporal o definitiva del trabajo a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial, una licencia no retribuida, o una reducción temporal de la jornada de trabajo. Y excepcionalmente, cabría también dentro de esta medida como ampliación temporal para compensar una reducción en otros momentos, la realización de

¹⁵Núñez-Cortés Contreras, P. y Ramírez Sobrino, J. N.: «La eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo». Tesis doctoral de Ridaura López, M.M. de facultad de ciencias económicas y empresariales etea, centro adscrito a la universidad de córdoba. Córdoba 2015.

horas extraordinarias creando una bolsa de descansos compensatorios en previsión de una necesidad personal o familiar.

A efectos de dar cumplimiento al derecho del artículo 34.8 del ET, la empresa se encontrará en muchas ocasiones obligada a realizar adaptaciones razonables de la actividad productiva. Asimismo, igualmente es evidente que no se le puede exigir a la empresa aquello que sea irrazonable o desproporcionado valorado conforme a la lógica de criterios económicos, técnicos, organizativos o de producción. Por ejemplo, si en la empresa no está implantado un régimen de trabajo a turnos, no se podrá reclamar a ésta para hacer efectivo este derecho a la adaptación de la jornada por motivos de conciliación la adscripción a un turno; o si no hay trabajo nocturno, no se podrá reclamar su realización; o si la empresa realiza una actividad de temporada, no se podrá reclamar trabajo en el periodo entre las campañas.

3. Debido a la baja exigibilidad de este derecho –pues sólo se requiere el consentimiento de la otra parte contractual o, al menos, que no se oponga por motivos razonables– se dificulta la compatibilización entre los intereses del trabajador con los de la empresa y, en particular, con las facultades empresariales para la organización de la producción.

El ejercicio de este derecho, conforme a lo expuesto en el art. 34.8 ET, se llevará a cabo “en los términos que se establezcan en la negociación colectiva, de manera que la negociación colectiva actuará como mecanismo para fijar los términos y las condiciones en las que los trabajadores podrán adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo”. La negociación colectiva puede fijar estos términos y condiciones mediante un convenio colectivo, que puede ser estatutario o extraestatutario, un pacto de empresa o un plan de igualdad. El más adecuado para este caso es el plan de igualdad, siempre que lo haya en la empresa, considerando que es un derecho que se gesta con la intención de que haya una igualdad entre hombres y mujeres para que ambos puedan conciliar su vida laboral con su vida personal y familiar. De cualquier manera, de acuerdo con el art. 84.2.f) ET el mejor ámbito para la regulación de este derecho es el empresarial debido a que tienen prioridad aplicativa, además de que de este modo se consigue que haya una mejor conexión entre las facultades empresariales de la organización de la producción y los intereses del trabajador siempre reforzando la posición de la persona trabajadora en el

ejercicio de este derecho dándole la facultad de concretar el ejercicio dentro de los términos establecidos.

La segunda forma de llevar a cabo la consecución de este derecho es mediante el ejercicio consensuado respetando los términos establecidos en la negociación colectiva. Se deberá llevar a cabo siguiendo los siguientes pasos:

(1) una propuesta de disfrute de la persona trabajadora que, en aras a la buena fe, deberá realizarse concretando la causa y los términos de ejercicio con preaviso suficiente –salvo fuerza mayor- y, en su caso, con las justificaciones documentales oportunas; (2) una tramitación en la cual se pueden plantear propuestas y alternativas entre las partes, escuchar a otros trabajadores/as implicados, u oír a la representación del personal o a los órganos de igualdad implantados en la empresa; (3) la respuesta de la empresa que, en aras a la buena fe, deberá ser anterior al inicio de la fecha de disfrute especificada en la propuesta de disfrute de la persona trabajadora, deberá ser clara para evitar situaciones de indefensión, y, de ser negativa, debería apuntar una alternativa de disfrute; y (4) la propuesta de la persona trabajadora y la respuesta de la empresa, así como las eventuales alternativas, pueden ser orales, pero el escrito facilita la seguridad jurídica. (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F., 2015)

Como se ha dicho anteriormente, este derecho puede ser concedido al trabajador mediante acuerdo expreso por parte de la empresa o mediante acuerdo tácito, que es cuando la empresa no exprese su negativa a la medida de manera explícita y, una vez pasado un tiempo en el que, de manera razonable, se entiende aceptada la propuesta, el trabajador podría comenzar a disfrutar de ella sin que se declare incumplimiento por su parte de acuerdo con la STSJ de Madrid de 13 de diciembre de 2013.

¿Qué pasaría en el caso en el que no hubiese negociación colectiva que regulase la adaptación de jornada recogida en el art. 34.8 ET?

Ante el silencio de la negociación colectiva y la negativa del empresario sin que sea de una manera razonable, con un trato abusivo, arbitrario o injustificado el trabajador podrá interponer demanda. Esta demanda será estimada si se ve un incumplimiento de sus derechos constitucionales de no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y a la protección de la familia (art. 39 CE) y se ve una real necesidad de conciliar su vida familiar, personal y profesional.

4. Los derechos de conciliación en la negociación colectiva de la provincia de Castellón. Análisis de Convenios Colectivos de la provincia de Castellón

Con todo ello lo que queremos es resaltar la importancia de la negociación colectiva para conseguir hacer que los derechos y deberes contemplados en la legislación española sobre igualdad de género y conciliación de la vida personal, familiar y laboral se lleven a los sectores y a las empresas de una manera más personalizada haciendo que estos se sientan más comprometidos/obligados a cumplirlos.

Por todo esto es que en este último punto nos hemos centrado en analizar 20 convenios colectivos, cabe decir que algunos de ellos se encuentran derogados en estos momentos. Los ámbitos territoriales de estos convenios son provinciales o superiores, comarcales y de empresas o grupos de empresas de la provincia de Castellón. El objetivo es ver cuál es el grado de regulación y de implicación con los derechos de conciliación en la negociación colectiva de Castellón.

Comenzaremos por los convenios provinciales o superiores. Estos son, ordenados por orden alfabético:

1. Convenio colectivo de industria siderometalúrgica 2.014-2.018
2. Convenio colectivo comercio del metal 2.015-2.018
3. Convenio colectivo pozo de riego agrícolas 2.015-2.016
4. Convenio colectivo de empresas de supermercados y autoservicios 2.015-2.016
5. Convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera y urbanos 2.016-2.017
6. Convenio colectivo comercio textil 2.017
7. Convenio colectivo limpieza de edificios y locales 2.015-2.019
8. Convenio colectivo de empresas de supermercados y autoservicios 2.017
9. Convenio colectivo agropecuarios fijos 2.015-2.017
10. Convenio colectivo de almacenistas de alimentación al por mayor 2.017
11. Convenio colectivo empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduanas 2.016-2.018

1. Convenio colectivo de industria siderometalúrgica 2.014 – 2.018

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	Art. 19.k): regula que la trabajadora tendrá al menos ocho semanas de descanso antes del parto y ocho después pudiendo sumar a este último las semanas que no se disfrutasen antes del parto. La peculiaridad de este apartado es la importancia que le da al descanso antes del parto. Se entiende mediante el “al menos” que podría ser ampliable. En cuanto al resto de la regulación de este derecho no dice nada.
Adopción o acogimiento	Se regula a través de los art. 19.k) y 21 de maternidad y paternidad, respectivamente.
Paternidad	Art. 21: vuelve a reproducir el ET
Reducción de jornada por lactancia	Art. 19.L): la única distinción con respecto a lo dicho en los apartados 4 y 7 del art. 37 ET es que añade que “La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad”, es decir, que a voluntad de la trabajadora esta reducción de jornada puede ser de sólo media hora.
Reducción de jornada por guarda legal	Art. 19.l): en él se reproduce el primer párrafo del art. 37.6 ET. Erra en la edad de menor, habla de menores de 8 años cuando tras la reforma de 22 de diciembre de 2013 se ascendió a 12 años.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

A pesar de ser un sector bastante masculinizado, mediante el convenio se está promoviendo la igualdad entre mujeres y hombres gracias a su preocupación por garantizar la desaparición de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

2. Convenio colectivo comercio del metal 2.015 – 2.018

La regulación de la conciliación sólo se encuentra en su art. 36 donde no se hace mucho hincapié, los derechos regulados son los siguientes:

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	Reproduce el art. 48.7 ET. Debemos recordar que en 2.017 se ha ampliado este permiso a cuatro semanas.
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal	Art. 36.1: hace una copia del art. 36.6 ET omitiendo el tercer párrafo. Existe una peculiaridad en este apartado y es que no han introducido el cambio de la edad de los menores protegidos por este artículo, pues en él se habla de menores de 8 años cuando a partir de la reforma laboral de los Estatutos de 22 de diciembre de 2013 (fecha de entrada en vigor del RD-Ley 16/2013, de 20.12.13) se asciende esa edad a 12 años, esto se debe a un error en la transcripción.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

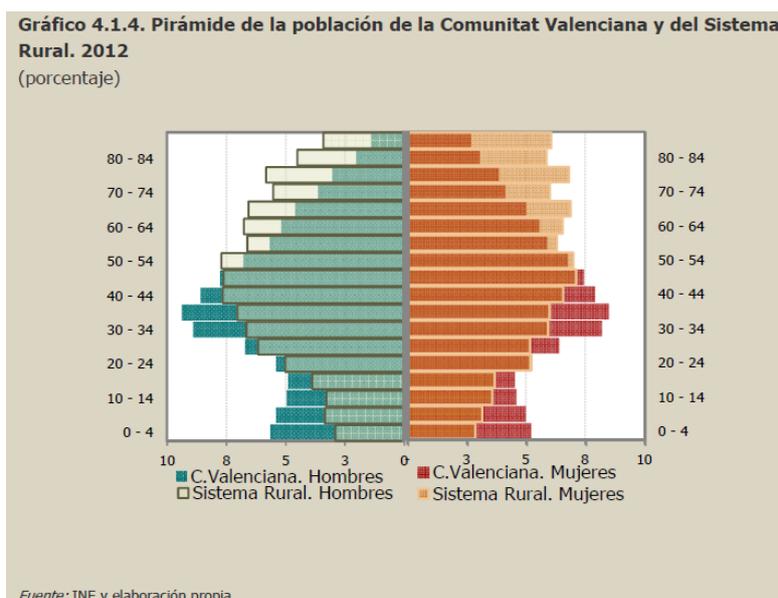
3. Convenio colectivo de sociedades de pozo de riego agrícolas 2.015 – 2.016

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	No se hace mención
Adopción o acogimiento	No se hace mención
Paternidad	No se hace mención
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención

Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención
Adaptación de la jornada	No se hace mención

Es un convenio muy corto y no trata los derechos de conciliación. Sería importante que fuesen tratados ya que según el “Diagnóstico de la Agricultura y el Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana en el Horizonte 2020” realizado en 2.015, mismo año en el que se elaboró este convenio, por el Instituto valenciano de investigaciones económicas:

La pirámide de población del sistema rural valenciano aparece completamente invertida, con una base mucho más estrecha que su vértice. El sistema rural valenciano muestra, por lo tanto, un déficit importante de población joven y en edad de trabajar lo que deriva en mayores tasas de dependencia. Instituto valenciano de investigaciones económicas, (2015,30)



Por lo que, dicho esto, entre las prioridades de la Política de desarrollo rural europea para los próximos años existe una apuesta evidente por incentivar la atracción de jóvenes agricultores, como una forma de garantizar la sostenibilidad de la actividad agrícola y de llevar a cabo una reestructuración del sector, siendo que la población joven es más permeable a los cambios y tiene más capacidad para introducir innovaciones y cambios en la producción, contando además con un mayor nivel de formación. Instituto valenciano de investigaciones económicas, (2015,29).

Una forma muy atractiva para hacer que la población joven esté interesada en trabajar en este sector sería ayudándoles a tener una mejor conciliación de la vida familiar, personal y laboral, pues, de este modo, ellos podrían formar una familia, y, a la vez, avanzar en su vida laboral, lo que conllevaría a conseguir reinvertir la pirámide poblacional.

4. Convenio colectivo de empresas de supermercados y autoservicios 2.015 – 2.016

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

A pesar de ser un convenio que regula un sector tan feminizado como es el de los supermercados, no hace referencia a ningún derecho de conciliación.

5. Convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera y urbanos 2.016 – 2.017

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	<p>Se encuentra en el art. 15. En sus primeros dos apartados se explica lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – En el primer apartado explica que en partos simples las madres podrán disfrutar de 16 semanas ininterrumpidas de permiso y serán disfrutadas por el padre o madre de la manera que se prevé en el art.48.4 ET. – En el segundo párrafo se aclara que si el permiso por maternidad, la incapacidad

	<p>temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural coinciden con el disfrute de las vacaciones, serán disfrutadas cuando acabe el permiso o la incapacidad, aunque haya acabado el año natural.</p> <p>Este permiso está explicado de una manera muy superficial, aunque es importante destacar que es el único de los convenios que hasta ahora hemos analizado que explica que es lo que pasaría si coincidiese el permiso por maternidad con las vacaciones de los progenitores, lo cual no viene explicado tampoco en el ET sino que habría que irse a manuales para encontrar dicha explicación.</p>
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	<p>En el art. 16 del convenio le dedica escasamente 4 líneas donde explica que el trabajador tendrá derecho a un permiso de 13 días tal y como se prevé en el art. 48 ET debiendo ser comunicado al empresario con una antelación de 30 días.</p> <p>(Debemos recordar que desde la reforma del ET de 2.015 el permiso por paternidad es de 4 semanas.)</p>
Reducción de jornada por lactancia	Se contempla en el art. 19 y en él da la opción a la trabajadora de reducir su jornada 1 hora cada día, pudiendo ser dividida en dos fracciones, o sustituirlo por 14 jornadas completas. Añade que puede ser disfrutado tanto por el padre como por la madre en el caso de que ambos progenitores trabajen.
Reducción de jornada por guarda legal	Se recoge en el art. 17 del convenio de forma breve y concisa.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

Este convenio le dedica el capítulo III de manera íntegra a los derechos de conciliación. Comienza haciendo referencia a la legislación donde podemos encontrar la regulación del derecho a la conciliación y aclarando que todo aquello que no esté regulado por el convenio se estará a lo dispuesto en la legislación nombrada. Los

siguientes artículos tratan cuatro de los seis derechos que en este trabajo se estudian, es bastante en comparativa con el resto de convenios, aunque lo hace de una manera muy abreviada y sin añadir ningún matiz.

6. Convenio del comercio textil 2.017

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	Art. 39: En este art. se dice lo siguiente: “El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el período y en las condiciones establecidas en el artículo 48.4 del TRET” por lo que ni mejora ni empeora el derecho con respecto lo regulado en el ET.
Reducción de jornada por lactancia	Art. 29.7: concede 20 días de permiso al padre o la madre con el fin de facilitar la conciliación, dejando el resto de la regulación de este derecho al ET. La concreción horaria se hará de la misma manera como se procede con las vacaciones.
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

7. Convenio colectivo limpieza de edificios y locales 2.015 – 2.019

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	No se hace mención
Adopción o acogimiento	No se hace mención
Paternidad	No se hace mención, tan sólo en el art. 18.b) concede como permiso retribuido un permiso por parto de esposa o pareja de hecho 3 días; si es un parto distócico o cesárea hasta un máximo de 5 días y si se produce fuera de Castellón añade dos días más para cada caso anterior.

Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención
Adaptación de la jornada	No se hace mención

En el art. 30 sobre conciliación de la vida familiar, personal y laboral se dice lo siguiente:

Será de aplicación lo establecido en la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. número 266 de 6 de noviembre de 1999).

Dada la realidad cambiante en materia familiar producida recientemente en nuestro país, será de aplicación a los trabajadores afectados por el presente convenio lo dispuesto en la ley 1/2001 reguladora de las parejas de hecho (D.O.G.V. número 3978 de 11 de abril de 2001).

Por lo que se remite a la Ley sin entrar a regular los derechos de conciliación de manera que ayudasen a, trabajador en ella.

8. Convenio colectivo de empresas de supermercados y autoservicios 2.017

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

El convenio de 2.017 es muy parecido al anterior y en él tampoco se hace mención de los derechos de conciliación que estudia este trabajo.

9. Convenio colectivo agropecuarios fijos 2.015 – 2.017

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	No se hace mención
Adopción o acogimiento	No se hace mención
Paternidad	No se hace mención
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención
Reducción de jornada por guarda legal	<p>El art. 8.b) referente a jornadas, dicta que la dirección de la empresa podrá autorizar “medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, consistentes en retrasar la hora de entrada o adelantar la hora de salida, en sustitución de reducir el tiempo para la comida.” En todo caso, los horarios o turnos de la reducción serán a elección del trabajador siempre que sean dentro de la jornada habitual de la empresa.</p> <p>“En todo caso la introducción de una jornada irregular en los centros que no la tuvieran establecida deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido en el artículo 41 del ET.”</p> <p>En este caso plantea la diferencia existente entre reducción de jornada y modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando el trabajador efectúa la reducción de jornada.</p>
Adaptación de la jornada	No se hace mención

A pesar de preocuparse por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (aunque en este caso sólo hace referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres) y del acoso laboral, moral o sexual, no trata los derechos de conciliación.

10. Convenio colectivo de almacenistas de alimentación al por mayor 2.017

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

Este convenio no regula ningún derecho a la conciliación. En su art. 18, habla de la maternidad, pero desde la prevención de los riesgos laborales.

11. Convenio colectivo empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduanas 2.016 – 2.018

DERECHO	REGULACIÓN EN EL CONVENIO
Maternidad y adopción o acogimiento	Art. 22.4: reproduce los apartados 4,5,6 y 9 del art. 48 ET tratando ambos derechos en conjunto
Paternidad	Art. 22.5: transcribe el art. 48.7 ET. Aunque en el convenio pone que son 13 días de permisos, debe de ser de 4 semanas tal y como se prevé en la reforma del ET de este año 2.017.
Reducción de jornada por lactancia	Art. 25. l): en él se reglamenta que la acumulación de los permisos sea en 14 jornadas completas y aumenta el preaviso al empresario en 30 días.
Reducción de jornada por guarda legal	Art. 25.k): tan sólo reproduce el primer párrafo del art. 37.6 ET.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

En cuanto al sector de empresas o grupos de empresas, los Convenios que vamos a analizar son:

1. Convenio Colectivo de la empresa FRUTAS GIMÉNEZ, S.L., 2.016 – 2.021
2. Convenio Colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Chilches/Xilxes 2.016 – 2.018.
3. Convenio colectivo de la empresa “embalajes y reciclados madervila,” S.L. 2.017 – 2.021
4. Convenio Colectivo de la empresa “Pamesa Cerámica,” S.L., 2.017 – 2.019
5. Convenio colectivo de la empresa “Beniplant S.L.” 2.017 – 2.020
6. Convenio colectivo de Cruz Roja en Castellón 2.017 – 2.019
7. Convenio colectivo de la empresa “Elementfresh S.L.” 2.017 – 2.022
8. Convenio colectivo de trabajo de la empresa “fomento de construcciones y contratas S.A.” 2.018 – 2.020
9. Convenio Colectivo de la empresa “Nostravant,” S.L.L., 2.018 – 2.020

1. Convenio Colectivo de la empresa FRUTAS GIMÉNEZ, S.L., 2.016 – 2.021

	CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

En todo el convenio no se hace referencia a la conciliación. El único permiso retribuido al que se hace referencia trata el hecho de cuando el trabajador se siente indispuestos dentro de su jornada laboral, este se encuentra en el art. 37 del convenio.

2. Convenio Colectivo para el personal laboral del ayuntamiento de Chilches/Xilxes 2.016 – 2.018.

	CONVENIO
Maternidad	No se hace mención
Adopción o acogimiento	No se hace mención
Paternidad	No se hace mención
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención
Adaptación de la jornada	No se hace mención

En el convenio no se habla ni de conciliación ni de igualdad

3. Convenio colectivo de la empresa “embalajes y reciclados madervila,” S.L. 2.017 – 2.021

	CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

En este convenio no se habla de conciliación ni de igualdad, tan sólo en el art. 18 sobre permisos y licencias remite al ET, dejando que sea este quien se ocupe de estas cuestiones.

4. Convenio Colectivo de la empresa “Pamesa Cerámica,” S.L., 2.017 – 2.019

	CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

Los únicos permisos retribuidos que se atienden en este convenio son los enumerados en el art. 37.3 ET.

5. Convenio colectivo de la empresa “Beniplant S.L.” 2.017 – 2.020

	CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada por lactancia	En su art. 17.3.H) hace una copia del primer párrafo del art. 37.4 ET. Tal y como se prevé en este art. en la negociación colectiva se regula que la acumulación del permiso en jornadas completas se disfrutará en un máximo de 10 días laborales.
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

6. Convenio colectivo de Cruz Roja en Castellón 2.017 – 2.019

	CONVENIO
Maternidad, paternidad y adopción o acogimiento	<p>No dedica ningún apartado al permiso por maternidad, paternidad adopción o acogimiento, aunque en el art. 29 en el apartado k) se dice lo siguiente:</p> <p>“En caso de parto o adopción múltiple, se ampliará el permiso por maternidad o paternidad en cuatro semanas más (20 días en total). En el supuesto de que el número de hijos sea superior a tres, se ampliara sucesivamente en dos semanas más por cada hijo.”</p> <p>Es una medida que ayuda mucho a la conciliación y que hasta el momento no se ha contemplado en ningún otro convenio.</p>
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal	En el art. 28 hace una reproducción del primer párrafo del art. 37.6 ET
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

Aunque no trata mucho los derechos de conciliación, en este convenio se ha tratado de mejorar la conciliación de los padres con más de un hijo, ya sea natural o adoptivo, lo cual ya es bastante alentador para estos padres pues si conciliar la vida familiar, personal y laboral ya es difícil, más aún si se tiene más de un hijo a la vez.

7. Convenio colectivo de la empresa “Elementfresh S.L.” 2.017 – 09/2.022

	CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada	En su art. 35 trata la lactancia indicando la reducción

por lactancia	de jornada puede acumularse en 15 jornadas completas, pero sólo para el personal fijo continuo. Dado que la empresa también cuenta con trabajadores fijos discontinuos dispone que: “podrá igualmente acumular este permiso en proporción al tiempo que le quede para la finalización de la campaña en curso o para el inicio de la siguiente. A tal efecto se tomará como referencia el tiempo trabajado por el/la mismo/a trabajador/a o por aquél que ocupe el puesto siguiente en la lista de llamamiento la campaña anterior a aquella en la que solicitase la acumulación de la lactancia.”
Reducción de jornada por guarda legal	Se encuentra en el art. 33 del convenio y de nuevo se vuelve a repetir el primer párrafo del art. 37.6 ET.
Adaptación de la jornada	No se hace mención

Este convenio casi no contiene regulación sobre conciliación, no obstante, ha tenido la peculiaridad de tener en cuenta a los trabajadores fijos discontinuos en el derecho a la reducción de jornada y dejar que disfruten de la reducción en jornadas completas al final de la campaña o al inicio de la siguiente.

8. Convenio colectivo de trabajo de la empresa “fomento de construcciones y contratas S.A.” 2.018 – 2.020

	CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada por lactancia	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal	No se hace mención.
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

Fomento de construcciones y contratas S.A. es un grupo de empresas de referencia internacional operando en más de 40 países. Es uno de los primeros grupos que se dedica a servicios ciudadanos tales como servicios medioambientales, del agua y las infraestructuras que factura miles de millones de euros anualmente...siendo una empresa tan importante no se preocupa por mejorar la conciliación en el convenio que ha aprobado este año. Resulta un poco preocupante que una empresa tan potente y reconocida como esta no intente mejorar la conciliación, lo que demuestra que sigue siendo un tema pendiente en nuestra sociedad.

9. Convenio Colectivo de la empresa “Nostravant,” S.L.L., 2.018 – 2.020

	CONVENIO
Maternidad	No se hace mención.
Adopción o acogimiento	No se hace mención.
Paternidad	No se hace mención.
Reducción de jornada por guarda legal y por lactancia	<p>En el art. 27 del convenio sobre reducciones de jornadas y licencias se dicta lo siguiente:</p> <p>“En materia de reducción de jornada y excedencia se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 46 del ET, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de Octubre.”</p> <p>Es un artículo muy escueto donde sólo hace referencia al artículo y a la norma que regula este derecho sin entrar a detallarlo ni ampliarlo.</p>
Adaptación de la jornada	No se hace mención.

5. Conclusiones

Una vez hecho la contextualización y el estudio de los derechos de conciliación y el análisis de los convenios colectivos de la provincia de Castellón, las principales conclusiones a las que hemos llegado son las siguientes:

1. La necesidad que se encuentra para que deba darse tanta importancia a los derechos de conciliación viene dada por el precipitado envejecimiento de la población, los alarmantemente bajos índices de natalidad que llevan a una escasez de población potencialmente activa a medio plazo o las barreras en la integración de las mujeres al mercado de trabajo, lo cual representan cuestiones de vital importancia a nivel jurídico, social y económico.
2. Las leyes españolas no regulan de manera integral todas las realidades que afectan a la conciliación, sino que enmiendan y modifican parcialmente lo recogido en el ET y la Ley General de la Seguridad Social.
3. Con el caso de Noruega se ha demostrado que un país con una fuerte implicación en conciliación obtiene mejores resultados a nivel económico y social. Sin embargo, a pesar de todos los esfuerzos en esos países no se han conseguido combatir la segregación del mercado laboral que afecta principalmente a las mujeres de clase media y baja.
4. Los permisos o suspensiones del contrato de los hombres son de una duración menor que las de las mujeres. Si los derechos de conciliación son equitativos entre hombres y mujeres se instaurará la corresponsabilidad entre ambos en el cuidado de los hijos y se conseguirá una mejor integración de la mujer en el mercado laboral y la posibilidad de que puedan tener una carrera profesional. Es cierto que sería conveniente que estas medidas viniesen acompañadas de un cambio de mentalidad en ambos sexos, pues sin ello no servirían de nada.
5. Son muy pocos los convenios que hacen referencia a este tema y los que lo hacen, tan sólo reproducen el ET. Incluso se llega a no cumplir la delegación sobre algunos aspectos de los derechos que la Ley deja recaer sobre la negociación colectiva. Un ejemplo de ello es el caso de la reducción de jornada por lactancia, en el ET se indica que el número de jornadas completas por las que se acumula las reducciones de jornada será concretado en la negociación colectiva. Si esto no se produce existiría un vacío legal por el que podría salir perjudicado el trabajador.

6. En algunas ocasiones las cláusulas quedan desactualizadas debido al poco interés que se muestra en la negociación. Como muestra de ello es la reforma del permiso por paternidad producida este año que la asciende a cuatro semanas, esta reforma no se ha trasladado a la negociación colectiva, esto puede ser debido a que no advirtieron la nueva duración o a que erraran en la trasposición de un convenio al siguiente.
7. Es impactante el hecho de que ninguno de los convenios analizados haya hecho mención respecto del art. 34.8 ET sobre adaptación de jornada a pesar de que en el ET acuerda que será la negociación colectiva la que determine los términos para hacer efectivo este derecho. Se entiende que la adaptación pueda repercutir en el normal funcionamiento productivo de la empresa, pero para prevenir este problema sería interesante que el Estado introdujese en la ley criterios con carácter supletorio que ayudasen a que el acceso a este derecho sea más eficaz.
8. Si los convenios colectivos amplían los derechos de conciliación lo hacen ampliando algún día de las excedencias o permisos sin prestar gran atención a la flexibilidad espacial o temporal, aunque una mejora destacable la hace el convenio de la Cruz Roja donde en caso de parto o adopción múltiple amplía el permiso cuatro semanas más y dos semanas más por cada hijo a partir del tercero. Es una mejora bastante considerable que ayuda en gran medida a la conciliación dado que se trata de partos o adopciones múltiples.
9. Aunque son pocos, cada vez hay más convenios colectivos de sectores masculinizados que se preocupan por los derechos de conciliación.
10. Deberá haber un cambio de mentalidad tanto en hombres como en mujeres para conseguir la corresponsabilidad necesaria en el ámbito privado y doméstico para que las mujeres consigan ser igualitarias a los hombres en el mundo laboral.

Bibliografía

- «La tasa de natalidad en Noruega no varía.» Expansión. Datosmacro.com. 2016. Disponible en: <https://www.datosmacro.com/demografia/natalidad/noruega>
- Alcampo, S.A. [2007]STC 3/2007 (STC).
- Alcañiz Moscardó, M. y Acosta Antognoni, H. (2014). La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions.
- Basterra Hernández, Miguel. "Las reducciones y adaptaciones de jornada en atención a las necesidades personales y familiares del trabajador." (2017).
- DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 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).
- García Ninet, J., Vicente Palacio, M. y Alzaga Ruiz, I. (2016). Derecho del trabajo. Cizur Menor, Navarra: Thomson Reuters Aranzadi.
- Instituto de Política familiar (2016). El 'mobbing' maternal sigue siendo un tema pendiente. Madrid. Disponible en: http://www.ipfe.org/Espa%C3%B1a/Noticia/EI_%E2%80%98mobbing%E2%80%99_maternal_sigue_siendo_un_tema_pendiente
- Instituto de Política familiar (2016). El 'mobbing' maternal sigue siendo un tema pendiente. Madrid.
- La eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo. (2015). Doctorado. universidad de córdoba.
- Las Reformas del derecho del trabajo en el contexto de la crisis económica. (2013). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Exposición de motivos.

- López Álvarez, M.J., profesora del Departamento de Derecho Económico y Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas. «La conciliación de la vida laboral y familiar en España: Una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia». Save the childrens. Abril 2013. p. 7-8. Disponible en: https://www.savethechildren.es/sites/default/files/imce/docs/la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiaresp_vok.pdf
- López Terrada, E. (2003). El concepto de familia en el estatuto de los trabajadores. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García Murcia, J. (2014). Derecho del trabajo. Madrid: Tecnos.
- Mercader Uguina, J. (2010). Lecciones de derecho del trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Núñez-Cortés Contreras, P. y Ramírez Sobrino, J. N.: «La eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo». Tesis doctoral de Ridaura López, M.M. de facultad de ciencias económicas y empresariales etea, centro adscrito a la universidad de córdoba. Córdoba 2015.
- Palomeque López, M. y Álvarez de la Rosa, M. (2016). Derecho del trabajo. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Ramón Borja, M. de L., «Conciliar trabajo y familia ¿ilusión o realidad?». Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. 2014. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_287993/esbds1de1.pdf
- STS, de 19 de diciembre de 2009 (RJ 2010, 2)
- STSJ, de 19 de septiembre de 1996 (AS 1996, 2860)
- Tabla 1 extraída del informe «España en cifras 2017» del Instituto Nacional de Estadística (INE), disponible en: http://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2017/index.html#1
- Tabla 2 extraída del INE. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579>