



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

ETEA

(CENTRO ADSCRITO A LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA)

LA EFICACIA DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN QUE AFECTAN A LA

JORNADA DE TRABAJO

Tesis doctoral que presenta

María del Mar Ridaura López

Como requisito para optar al Grado de Doctora

Directores:

Dra. D^a. Pilar Núñez-Cortés Contreras

Dr. D. Jesús N. Ramírez Sobrino

CÓRDOBA 2015

TITULO: *La eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo*

AUTOR: *María del Mar Ridaura López*

© Edita: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba. 2016
Campus de Rabanales
Ctra. Nacional IV, Km. 396 A
14071 Córdoba

www.uco.es/publicaciones
publicaciones@uco.es



TÍTULO DE LA TESIS:

“La eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo”.

DOCTORANDO/A:

María del Mar Ridaura López

INFORME RAZONADO DEL/DE LOS DIRECTOR/ES DE LA TESIS

(se hará mención a la evolución y desarrollo de la tesis, así como a trabajos y publicaciones derivados de la misma).

El trabajo realizado por la doctoranda trata de dar respuesta a si los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo son eficaces para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de la persona trabajadora.

El trabajo está sólidamente cimentado en la revisión de la literatura; se hace una caracterización de los instrumentos de conciliación existentes en la legislación española y se plantea un cuestionario soportado en las hipótesis que permiten responder al objetivo de investigación enunciado anteriormente desde la percepción de la persona trabajadora beneficiaria de los mencionados derechos; y traza perfectamente cómo la información de las variables necesarias para responder a las hipótesis son obtenidas de las distintas preguntas del cuestionario.

A continuación se contrastan las hipótesis y obtiene los resultados con los que la doctoranda da respuesta en las conclusiones al objetivo de la investigación. Sintetizando la doctoranda descubre en su tesis que la eficacia de los instrumentos de conciliación difiere según el tipo de medida, si es permiso retribuido, si supone reducción de la remuneración proporcional a la reducción del tiempo de trabajo, etc. Además analiza la influencia en la eficacia de las medidas del conocimiento de las mismas; del nivel de ingresos de la persona beneficiaria de tales medidas; de las circunstancias familiares; y del sexo de la persona encuestada. Asimismo, propone un modelo alternativo a las actuales medidas que es el crédito horario para la conciliación y que goza de una gran aceptación por las personas trabajadoras que han sido encuestadas, lo que abre una nueva línea de investigación futura.

Del presente trabajo se ha enviado y ha sido aceptado para su publicación, un artículo a la revista “Temas Laborales”. Además se ha presentado una comunicación en un Congreso Internacional en Bérgamo (Nov, 2015) y se va a enviar un artículo a la revista Inteligencia Capital y otro a una revista con índice de impacto, aún por determinar.

Por todo lo anterior, la directora y el director de la tesis consideramos que esta tesis puede pasar al trámite de lectura y defensa,

Córdoba, 24 de Septiembre de 2015

Firma del/de los director/es

Fdo.: Pilar Núñez-Cortés Contreras

Fdo.: Jesús N. Ramírez Sobrino

ÍNDICE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	17
CAPÍTULO 1. LOS PERMISOS POR ACONTECIMIENTOS FAMILIARES	21
1. Análisis jurídico de los “permisos por acontecimientos familiares” en clave de conciliación de la vida personal, laboral y familiar	22
1.1. El permiso por matrimonio	23
1.2. El permiso por nacimiento de hijo/a.....	24
1.3. El permiso por infortunio familiar.....	26
1.3.1. Titularidad indistinta del permiso por infortunio	29
1.3.2. Parientes causantes del permiso.....	30
1.4. Requisitos comunes a los permisos por nacimiento de hijo/a e infortunio	31
1.4.1. Duración del permiso por nacimiento de hijo/a e infortunio.....	31
1.4.2. Requisitos de ejercicio comunes al permiso por nacimiento e infortunio	33
1.4.3. Panorama actual de la negociación colectiva en relación al permiso por nacimiento de hijo e hija e infortunio	35
1.5. El permiso por traslado de domicilio habitual.....	39
1.6. El permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto .40	
1.6.1. Supuesto de hecho	41
1.6.2. Titularidad materna de ambos permisos.....	42
1.6.3. La simultaneidad con la jornada de trabajo	42
1.6.4. Duración y disfrute de ambos permisos.....	43
1.6.5. Carácter íntegro de la retribución	43
1.7. Permisos autónomos de conciliación en la negociación colectiva	44

CAPÍTULO 2. EL PERMISO DE LACTANCIA	50
2. Caracterización, fundamento y finalidad del permiso de lactancia	51
2.1. Carácter retribuido.....	53
2.2. Titularidad indistinta del permiso	54
2.3. Modalidades de disfrute del derecho	56
2.3.1. Ausencia de una hora	59
2.3.2. Dos ausencias de una hora total.....	60
2.3.3. Reducción de media hora de la jornada	60
2.3.4. La acumulación del disfrute en jornadas	61
2.4. El permiso por lactancia y despido	62
2.5. Negociación colectiva y permiso de lactancia.....	65
2.5.1. Cláusulas que transcriben o remiten a la regulación legal	65
2.5.2. Cláusulas que mejoran o flexibilizan la regulación legal	66
2.5.3. Clausulas sobre posibilidad de acumulación en jornadas de la lactancia, criterios de cálculo y requisitos formales	67
CAPÍTULO 3. LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.....	69
3. Características, fundamento y finalidad de la reducción de jornada por motivos familiares.....	70
3.1. Titularidad indistinta de la reducción de jornada por motivos familiares .	72
3.2. Proyección de la reducción de jornada por motivos familiares sobre el trabajo diario	75
3.2.1. Ejercicio del derecho cuando se trabaja a turnos y no se pretende la elección de un turno concreto	78
3.2.2. Reducción de jornada que afecta al sistema de turnos del trabajador .	78
3.2.3. Reducción de jornada con concreción superior a la diaria.....	81
3.3. Incidencia de la reducción de la jornada por motivos familiares en el contrato de trabajo.....	81

3.4.	Despido y jornada reducida por motivos familiares: especial referencia al despido objetivo	87
3.5.	Panorama actual de la reducción de jornada por motivos familiares en la negociación colectiva.....	91
3.5.1.	Cláusulas que transcriben o se remiten a la regulación legal	92
3.5.2.	Cláusulas que mejoran o flexibilizan la regulación legal	93
3.5.3.	Cláusulas que establecen criterios para la concreción horaria.....	95
CAPÍTULO 4. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EXTRAORDINARIA		98
4.	Los denominados derechos de conciliación extraordinaria	99
4.1.	Los derechos de los progenitores en caso de parto prematuro u hospitalización subsiguiente al parto: Permiso retribuido y reducción de jornada.....	99
4.1.1.	Presupuesto de hecho de los diferentes derechos	102
4.2.	Los derechos vinculados al cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	103
4.2.1.	La reducción de jornada	104
4.3.	Conciliación extraordinaria y negociación colectiva	109
CAPÍTULO 5. LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO		110
5.	La adaptación de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral.....	111
5.1.	Características, fundamento y finalidad	111
5.2.	Las modalidades de ejercicio del derecho a la adaptación de jornada por motivos de conciliación.....	114
5.2.1.	El ejercicio según la negociación colectiva.	114
5.2.2.	Adaptación de la jornada de trabajo y negociación colectiva	115
5.2.3.	El ejercicio de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador/a	118
5.2.4.	Reclamación judicial en defecto de negociación colectiva y acuerdo	120

CAPÍTULO 6. CRÉDITO HORARIO PARA CONCILIAR O CUENTA DE CONCILIACIÓN	121
6. Crédito horario para conciliar o cuenta de conciliación	122
CAPÍTULO 7. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA EFICACIA DE LOS INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	124
7. Análisis Empírico de la Eficacia de los Instrumentos de Conciliación desde la Perspectiva de las Personas Trabajadoras.....	125
CAPÍTULO 8. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	131
8. Descripción y Análisis de la muestra	132
CAPÍTULO 9. HIPÓTESIS Y CONTRASTES.....	145
9. Hipótesis y Contrastes.....	146
9.1. En relación al uso de los instrumentos de conciliación	146
9.2. En relación al conocimiento de los instrumentos de conciliación.....	151
9.3. Relación existente entre el sexo y la utilización de los instrumentos de conciliación	175
9.4. En relación a la influencia del sexo en la eficacia de las medidas o instrumentos de conciliación.....	188
9.5. Relación existente entre la eficacia de los instrumentos de conciliación y la percepción de la flexibilidad percibida en el disfrute de los mismos .	189
9.6. Relación existente entre la eficacia de los instrumentos de conciliación y la percepción de las personas trabajadoras de que el uso de las medidas perjudique a su carrera profesional	203
9.7. Relación existente entre la renta percibida y la eficacia de las medidas de conciliación.	205
9.8. Relación existente entre la eficacia de los instrumentos de conciliación y el apoyo familiar y/o externo.....	223
9.9. En relación a la propuesta de creación de un crédito horario.....	227
9.10. Relación existente entre la eficacia de las medidas de conciliación y la suficiencia temporal de las mismas	229

9.11. Relación existente entre la eficacia de los instrumentos de conciliación y las necesidades de conciliación de las personas que trabajan	239
9.12. Existencia de grupos homogéneos de personas trabajadoras respecto a la eficacia percibida de los instrumentos de conciliación en su conjunto .	242
CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES	252
10. Conclusiones	253
BIBLIOGRAFÍA	257
ANEXOS	271

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

AS:	Aranzadi Social
CC:	Código Civil
CCol:	Convenio Colectivo
CE:	Constitución Española
DOG:	Diario Oficial de Galicia
ET:	Estatuto de los Trabajadores
JUR:	Jurisprudencia
LCON:	Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras
LEC:	Ley de Enjuiciamiento Civil
LEG:	Legislación
LISOS:	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
LOIEMH:	Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
LRJS:	Ley reguladora de la Jurisdicción Social
LPL:	Ley de Procedimiento Laboral
OMTAS:	Orden Ministerial de Trabajo y Asuntos Sociales
RCL:	Repertorio Cronológico de Legislación
RCO:	Recurso Laboral de Casación Ordinaria
RCUD:	Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina
RD:	Real Decreto
RJ:	Repertorio de Jurisprudencia
RS:	Recurso de Suplicación
RTCT:	Referencia Tribunal Central de Trabajo
SJS:	Sentencia de Juzgado de lo Social
STC:	Sentencia del Tribunal Constitucional

STCT: Sentencia Tribunal Central de Trabajo
STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS: Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ: Sentencia de Tribunal Superior de Justicia
STSS: Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Composición de la muestra por sexo	134
Figura 2: Composición de la muestra por tipo de empresa	135
Figura 3: Composición de la muestra por tamaño de la organización	136
Figura 4: Dendograma	244

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

Cuadro 1: Descriptivos del factor sexo en relación a la eficacia de las medias de conciliación	188
Cuadro 2: ANOVA del factor sexo en relación a la eficacia de las medias de conciliación	189
Cuadro 3: Descriptivos de la relación entre la eficacia de los permisos por acontecimientos y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para el disfrute de este tipo de permisos	191
Cuadro 4: ANOVA de la relación entre la eficacia de los permisos por acontecimientos y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para el disfrute de este tipo de permisos.....	192
Cuadro 5: Descriptivos de la relación de la eficacia del permiso de lactancia y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para disfrutar de ese permiso	193
Cuadro 6: ANOVA de la relación de la eficacia del permiso de lactancia y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para disfrutar de ese permiso.....	193
Cuadro 7: Descriptivos de la relación entre la eficacia de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para la utilización de estas medidas de conciliación.	195

Cuadro 8: ANOVA de la relación entre la eficacia de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para la utilización de estas medidas de conciliación.	195
Cuadro 9: Descriptivos de la relación de la eficacia de las reducciones de jornada por conciliación y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa respecto al disfrute de este tipo de reducciones de jornada	197
Cuadro 10: ANOVA de la relación de la eficacia de las reducciones de jornada por conciliación y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa respecto al disfrute de este tipo de reducciones de jornada	198
Cuadro 11: Descriptivo de la relación de eficacia de las medidas de adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad de su empresa respecto al disfrute de estas adaptaciones del tiempo de trabajo	199
Cuadro 12: ANOVA de la relación de eficacia de las medidas de adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad de su empresa respecto al disfrute de estas adaptaciones del tiempo de trabajo.	200
Cuadro 13: Descriptivo que relaciona el uso de las medidas de conciliación y el desarrollo de la carrera profesional	203
Cuadro 14: ANOVA de la relación del uso de las medidas de conciliación y el desarrollo de la carrera profesional	204
Cuadro 15: Resumen del modelo de regresión de la eficacia de las medidas de conciliación ordinaria en relación con la variable independiente de la renta mensual	205
Cuadro 16: ANOVA de la eficacia de las medidas de conciliación ordinaria en relación con la renta mensual	206
Cuadro 17: Coeficientes de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación ordinaria en relación con la renta mensual.....	206
Cuadro 18: Resumen del modelo de regresión de la eficacia de las medidas de conciliación extraordinaria en relación con la variable independiente de la renta mensual.	207
Cuadro 19: ANOVA de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación extraordinaria en relación con la variable renta mensual	208

Cuadro 20: Coeficientes de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación extraordinaria en relación con la variable renta mensual	208
Cuadro 21: Resumen del modelo de regresión de la eficacia de las medidas de conciliación en relación con la variable independiente de la renta mensual.	209
Cuadro 22: ANOVA de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación en relación con la variable independiente de la renta mensual.	210
Cuadro 23: Coeficientes de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación en relación con la variable independiente de la renta mensual	210
Cuadro 24: Resumen del modelo de regresión de las medidas por acontecimientos familiares en relación con la variable independiente de la renta mensual.	211
Cuadro 25: ANOVA de la relación de las medidas por acontecimientos familiares con la variable independiente de la renta mensual.....	211
Cuadro 26: Coeficientes de la relación de las medidas por acontecimientos familiares con la variable independiente de la renta mensual	212
Cuadro 27: Resumen del modelo de regresión de la relación del permiso de lactancia con la variable independiente de la renta mensual.	213
Cuadro 28: ANOVA de la relación del permiso de lactancia con la variable independiente de la renta mensual	214
Cuadro 29: Coeficientes de la relación del permiso de lactancia con la variable independiente de la renta mensual.	214
Cuadro 30: Resumen del modelo de regresión de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación ordinaria y la variable independiente de la renta mensual...215	215
Cuadro 31: ANOVA de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación ordinaria y la variable independiente de la renta mensual.....	215
Cuadro 32: Coeficientes de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación ordinaria y la variable independiente de la renta mensual	216
Cuadro 33: Resumen del modelo de regresión de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación extraordinaria y la variable independiente de la renta mensual	217
Cuadro 34: ANOVA de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación extraordinaria y la variable independiente de la renta mensual.....	217

Cuadro 35: Coeficientes de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación extraordinaria y la variable independiente de la renta mensual.....	218
Cuadro 36: Resumen del modelo de regresión de la relación existente entre la adaptación y flexibilización de jornada y la variable independiente de la renta mensual	219
Cuadro 37: ANOVA de la relación existente entre la adaptación y flexibilización de jornada y la variable independiente de la renta mensual.....	219
Cuadro 38: Coeficientes de la relación existente entre la adaptación y flexibilización de jornada y la variable independiente de la renta mensual.....	220
Cuadro 39: Descriptivos que relacionan la eficacia de las medidas de conciliación y la variable independiente “la pareja tiene jornada continuada u horario flexible”	224
Cuadro 40 ANOVA de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y la variable independiente “la pareja tiene jornada continuada u horario flexible”	224
Cuadro 41: Descriptivos de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y la variable independiente “tienen contratadas a terceras personas o bien cuentan con ayuda familiar”.....	225
Cuadro 42: ANOVA de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y la variable independiente “tienen contratadas a terceras personas o bien cuentan con ayuda familiar”.....	226
Cuadro 43: Descriptivos de la relación del índice general de eficacia de las medidas y la valoración del crédito horario para la conciliación	227
Cuadro 44: ANOVA de la relación del índice general de eficacia de las medidas y la valoración del crédito horario para la conciliación	228
Cuadro 45: Descriptivos de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación por acontecimientos familiares y la suficiencia de la temporal de las medidas.....	229
Cuadro 46: ANOVA de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación por acontecimientos familiares y la suficiencia de la temporal de las medidas.....	230
Cuadro 47: Descriptivos de la relación entre el permiso de lactancia y la suficiencia temporal del mismo	231
Cuadro 48: ANOVA de la relación entre el permiso de lactancia y la suficiencia temporal del mismo	231
Cuadro 49: Descriptivos de la relación de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria y la suficiencia de la duración temporal de las mismas	233

Cuadro 50: ANOVA de la relación de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria y la suficiencia de la duración temporal de las mismas	233
Cuadro 51: Descriptivos de la relación de las reducciones de jornada por conciliación extraordinaria y la suficiencia de la duración temporal de las mismas	234
Cuadro 52: ANOVA de la relación de las reducciones de jornada por conciliación extraordinaria y la suficiencia de la duración temporal de las mismas	235
Cuadro 53: Descriptivos de la relación de las medidas de adaptación y flexibilidad de la jornada y la adecuación temporal de las mismas.....	236
Cuadro 54: ANOVA de la relación de las medidas de adaptación y flexibilidad de la jornada y la adecuación temporal de las mismas.....	236
Cuadro 55: Resumen del modelo de regresión de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y las necesidades de conciliación.....	240
Cuadro 56: ANOVA de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y las necesidades de conciliación	240
Cuadro 57: Coeficientes de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y las necesidades de conciliación.....	241
Cuadro 58: Centros iniciales de los conglomerados	245
Cuadro 59: Historial de iteraciones	246
Cuadro 60: Centros de los conglomerados finales.....	246
Cuadro 61: ANOVA del conglomerado	247
Cuadro 62: Número de casos en cada conglomerado.....	248
Tabla 1. Nivel de conocimiento de las medidas de conciliación.	137
Tabla 2: Nivel de conocimiento de los titulares de cada instrumento de conciliación	139
Tabla 3: Uso de las medidas de conciliación.	140
Tabla 4.1: Denominación de las hipótesis H1.X = La tasa de uso de la medida de conciliación X es igual o superior al 50% de la población.	149
Tabla 4.2: Aceptación / Rechazo de la primera hipótesis sobre la tasa de uso de las medidas de conciliación.....	150
Tabla 5: Tabla de contingencia Conoce permiso por matrimonio * Utiliza permiso por matrimonio * No me casé.....	152

Tabla 6: Tabla de contingencia Conoce permiso por nacimiento de hijo/a* Utiliza permiso por nacimiento de hijo/a* Situación Nacimiento de hijo/a	153
Tabla 7: Tabla de contingencia Conoce permiso por infortunio familiar * Utiliza permiso por infortunio familiar * No tuve infortunio familiar	155
Tabla 8: Tabla de contingencia Conoce permiso traslado de domicilio habitual * Utiliza permiso por traslado de domicilio habitual * No he trasladado el domicilio habitual	156
Tabla 9: Tabla de contingencia Conoce permiso por exámenes prenatales * Utiliza permiso por exámenes prenatales * No tuve exámenes prenatales.....	157
Tabla 10: Tabla de contingencia Conoce permiso para técnicas de preparación al parto * Utiliza permiso para técnicas de preparación al parto * No utilicé técnicas de preparación al parto	159
Tabla 11: Tabla de contingencia Conoce permiso por lactancia * Utiliza permiso por lactancia * Nunca tuve un lactante.....	161
Tabla 12: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por cuidado de un menor de 12 años * Utiliza la reducción de jornada por cuidado de un menor de 12 años * Nunca he tenido que cuidar a un menor de 12 años	162
Tabla 13: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad* Utiliza la reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad * Nunca cuidé de una persona con discapacidad	164
Tabla 14: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por cuidado directo de familiares * Utiliza la reducción de jornada por cuidado directo de familiares * Nunca he tenido que cuidar de familiares	166
Tabla 15: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por parto prematuro * Utiliza la reducción de jornada por parto prematuro * No he tenido nunca un parto prematuro	167
Tabla 16: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave* Utiliza la reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave* No he cuidado de un menor con cáncer o enfermedad grave	169
Tabla 17: Tabla de contingencia Conoce la jornada continuada * Utiliza la jornada continuada	171
Tabla 18: Tabla de contingencia Conoce el horario flexible * Utiliza el horario flexible...	172

Tabla 19.1. Denominación de las hipótesis H2X = El desconocimiento de la medida de conciliación X, explica el uso de la medida X, entre los que están en la situación de poder utilizar dicha medida	173
Tabla 19.2: Aceptación/Rechazo de la segunda hipótesis sobre la relación del desconocimiento de las medidas y el uso de las mismas.	174
Tabla 20 Tabla de contingencia Utiliza el permiso por matrimonio.....	175
Tabla 21: Tabla de contingencia. Permiso por infortunio familiar	176
Tabla 22: Tabla de contingencia. Permiso por traslado de domicilio habitual.....	177
Tabla 23: Tabla de contingencia. Permiso por Lactancia	178
Tabla 24: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por cuidado de menos de 12 años	179
Tabla 25: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad.....	180
Tabla 26: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por cuidado directo de familiar	181
Tabla 27: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por parto prematuro.....	182
Tabla 28: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave.....	183
Tabla 29: Tabla de contingencia. Jornada continuada	184
Tabla 30: Tabla de contingencia. El horario flexible	185
Tabla 31.1: Denominación de las hipótesis H3.X = La medida X es más seguida por mujeres que por hombres	186
Tabla 31.2: Aceptación/Rechazo de la tercera hipótesis sobre el sexo como factor de explicación de mayor uso de las medidas de conciliación.....	187
Tabla 32.1: Denominación de las hipótesis H5X.= La eficacia de la medida X está relacionada con la percepción de la persona encuestada acerca de la flexibilidad que existe en su empresa para el disfrute de la misma	201
Tabla 32.2: Aceptación/Rechazo de la quinta hipótesis sobre la actitud de la empresa como factor de explicación de mayor uso de las medidas de conciliación	202
Tabla 33.1: denominación de las hipótesis H7X.= La renta percibida por las personas encuestadas está relacionada con la valoración que éstas hacen de las medidas de conciliación	221

Tabla 33.2: Aceptar / Rechazar de la doceava hipótesis sobre los ingresos mensuales como factor de explicación de la eficacia de los instrumentos de conciliación.	222
Tabla 34.1: Denominación de las Hipótesis H11X.= La suficiencia temporal de la medida de conciliación X está relacionada con la eficacia de la media X.	237
Tabla 34.2: Aceptación/Rechazo de la onceava hipótesis sobre la suficiencia en la temporalidad de las distintas medidas como factor de explicación de la eficacia de las medidas de conciliación.	238
Tabla 35: Índices Estandarizados.....	243

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Del análisis de la normativa española, de la jurisprudencia y su desarrollo normativo en la negociación colectiva se desprende una clara preocupación del legislador por la protección no sólo de los derechos de las personas trabajadoras sino también por la protección de los derechos de conciliación y la protección de la familia.

En este estudio se va a realizar un análisis del marco jurídico conceptual de cada una de las medidas en nuestra legislación desde la perspectiva de las personas trabajadoras no solo en sede normativa del Estatuto de los Trabajadores sino también en su vertiente aplicativa por la doctrina judicial y la negociación colectiva. La primera parte del presente estudio se centrará en la caracterización de estos instrumentos o medidas de conciliación. Se hará una descripción detallada de cada uno de los instrumentos así como se analizarán las causas que los originan, quienes son sus beneficiarios y su duración.

En el análisis de las sucesivas reformas laborales del Estatuto de los Trabajadores analizadas se detecta una clara tendencia hacia la ampliación de los sujetos titulares de las medidas, de las causas que motivan su disfrute, del número de beneficiarios, así como de la flexibilidad en su disfrute; excepcionalmente los requisitos formales para su disfrute se endurecen como es el caso del preaviso de 15 días inexistente antes de la reforma laboral de 2012 en casi todos los supuestos de reducción de jornada.

Esta tendencia se ha visto reforzada por la doctrina judicial y la negociación colectiva que han jugado un papel claramente flexibilizador de estos derechos aumentando las posibilidades de disfrute de los mismos, las facultades de auto

organización de las personas trabajadoras para acomodar el uso que hacen de las medidas a las necesidades personales o familiares que con ello se pretenden cubrir. De manera que tomando en consideración la mayor flexibilidad en el disfrute y las mayores posibilidades de auto organización de las personas trabajadoras que los utilizan, la doctrina laboralista ha clasificado en tres categorías los derechos de conciliación relativos al tiempo de trabajo regulados en el ordenamiento laboral en la actualidad, dichas categorías son derechos de conciliación cerrados, semiabiertos y abiertos.

Se evidencia que existe tanto un espíritu de la Ley, como una voluntad de los jueces de favorecer la utilización de los instrumentos de conciliación recogidos en la Ley y en los convenios laborales. En definitiva, se trata de hacer lo más eficaces posible las medidas existentes. Pero cabe preguntarse si este conjunto de medidas para la conciliación, son percibidos por los beneficiarios, las personas trabajadoras, como eficaces.

En este estudio de carácter interdisciplinar se analizarán todas las medidas de conciliación relativas al tiempo de trabajo reconocidas por el ordenamiento laboral español para cubrir necesidades personales y familiares que consisten en ausencias retribuidas por el empresario, reducciones de jornada que llevan aparejadas reducción en la misma proporción del salario y medidas que flexibilizan el tiempo y la jornada de trabajo.

El objetivo general del análisis es realizar propuestas de mejora normativa para aumentar la eficacia de dichas medidas. Para ello, se abordarán varios objetivos específicos, en particular, medir la eficacia para conciliar de dichas medidas; determinar las causas que explican su nivel de uso, así como evaluar las posibles

alternativas que ayuden a solucionar los problemas de conciliación, siempre desde la perspectiva del beneficiario del instrumento de conciliación.

CAPÍTULO 1. LOS PERMISOS POR ACONTECIMIENTOS FAMILIARES

1. Análisis jurídico de los “permisos por acontecimientos familiares” en clave de conciliación de la vida personal, laboral y familiar

El artículo 37 ET en su apartado 3 recoge los distintos permisos que con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, pueden disfrutar las personas trabajadoras. Entre estos permisos, solamente serán objeto de análisis los que están claramente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en particular, los cinco siguientes, a los que genéricamente se ha denominado “permisos por acontecimientos familiares”: el permiso por matrimonio, el permiso por nacimiento de hijo/a y el permiso por infortunio familiar, el permiso por traslado de domicilio habitual y el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Como se analizará las causas que los originan son diversas así como variadas y frecuentes son las necesidades familiares y personales que los motivan, los beneficiarios también son diversos y potencialmente numerosos. Son de titularidad indistinta salvo el permiso por nacimiento que es de titularidad paterna y el de los exámenes y técnicas de preparación al parto que solo lo puede disfrutar la madre. Son permisos retribuidos íntegramente y con escasos requisitos formales para su disfrute. Todos ellos son de corta duración y por tanto no implican ningún coste personal ni económico para el trabajador, ya que no ponen en peligro su estabilidad, el coste organizativo que conllevan también es moderado.

A continuación realizaremos un estudio de sus características centrandolo el análisis en los aspectos que influyen en su eficacia.

1.1. El permiso por matrimonio

El artículo 37.3 del ET en su apartado a) establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el plazo de “quince días naturales en caso de matrimonio”.

La naturaleza jurídica del permiso por matrimonio, no coincide con la prototípica de los demás permisos del artículo 37.3 del ET, pues, mientras en el resto subyace una obligación familiar de la persona trabajadora que la legislación hace prevalecer al extremo de obligar a la empresa a retribuir la ausencia. Lo importante en el permiso por matrimonio es el disfrute de la “luna de miel”, o viaje de recién casados posterior al matrimonio, de ahí la naturaleza del permiso por matrimonio más cercana a las vacaciones que a los permisos. De tal naturaleza “vacacional” se derivan consecuencias jurídicas como son su mantenimiento en caso de coincidencia con la licencia por maternidad y también con la incapacidad temporal. No obstante la doctrina judicial ha rechazado la acumulabilidad del permiso por matrimonio y las vacaciones (STCT de 12.6.1980, RTCT 1980\3547), salvo uso de empresa contrario (STCT de 28.3.1985, RTCT 1985\2178), o mejora en pacto colectivo o individual.

La titularidad del permiso es de la persona trabajadora que contrae matrimonio, con independencia, como es lógico, de que sea hombre o mujer.

La duración el permiso por matrimonio es quince días naturales, incluyendo el día de la boda, salvo que como es habitual la boda sea en día que no es un día no laborable para el trabajador/a, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable siguiente porque con ello “no se rompe la inmediatez” entre la boda y el disfrute del permiso por matrimonio y porque “lo contrario podría

comportar una colisión con otros derechos del trabajador” (STS de 12.5.2009, RJ 2009\4166).

Otra precisión de interés, acerca de la duración del permiso por matrimonio se refiere al disfrute en el supuesto de trabajo a tiempo parcial. Nos encontramos ante una condición laboral a la cual no se le puede aplicar el principio de proporcionalidad en atención a la jornada de trabajo a tiempo parcial, sino el principio de equiparación. O sea, la disminución proporcional de la duración del permiso por matrimonio sería contraria al principio de igualdad establecido en el artículo 12.4.d) del ET. Ahora bien, se retribuirá solo el tiempo en que, de no haber mediado permiso, se habría trabajado (Sánchez Trigueros, C., 1998).

Así las cosas, los convenios colectivos solo pueden contemplar el permiso por matrimonio reproduciendo, con efectos pedagógicos, la redacción legal o mejorándola, y esas mejoras convencionales pueden o bien ampliar la duración del permiso o incidir sobre la causa del permiso, incluyendo también por ejemplo las uniones de hecho. La extensión de los supuestos que originan el derecho al permiso incidirá como es lógico en la utilización del permiso por un número mayor de beneficiarios.

1.2. El permiso por nacimiento de hijo/a

El artículo 37.3.b) del ET contempla –en paralelo al permiso por infortunio familiar– un permiso con derecho a remuneración, a disfrutar previo aviso y justificación, “por el nacimiento de hijo”, cuya duración de dos días (ordinario) se amplía a cuatro (extraordinario) “cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto”.

Si se atiende a la literalidad de la norma, basta con el “nacimiento”, que se produce con la expulsión del feto “siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante al menos 180 días”¹, sin que sea necesario que el nacimiento sea con vida, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno (artículo 30 del Código Civil).

El titular del permiso es el padre biológico, como demuestran las normas históricas que hablaban de “alumbramiento de la esposa”, y su finalidad es la de que el padre biológico “pueda pasar algún tiempo con el recién nacido y con la madre, participar en las celebraciones familiares relacionadas con el nacimiento y ocuparse de los trámites necesarios” (Arguelles Blanco, A.1998). La finalidad de este permiso es diferente y mucho más modesta que la del permiso por paternidad por lo que ambos resultan compatibles.

La filiación adoptiva por razones obvias no genera el derecho al permiso por nacimiento, cuando nace el hijo no se genera permiso a favor de quien no es su progenitor aunque tenga la intención de adoptarlo. Por eso mismo, tampoco se aplica al acogimiento o a la tutela de menores. El padre biológico no es sin embargo el único titular cuando entran en juego las técnicas de la reproducción asistida, ya que, aunque no sea el padre biológico, el marido de la mujer inseminada artificialmente por donante anónimo, al tratarse de una filiación matrimonial (artículo 8 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida), ostentaría derecho a disfrutar el permiso (Núñez-Cortés, P. y Lousada, F., 2015). La extensión, en este supuesto, del permiso a otro sujeto distinto del

¹ Artículo 8.4.II del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

padre biológico evita trabas a su utilización a un colectivo de personas que cada día es más numeroso.

1.3. El permiso por infortunio familiar

El artículo 37.3.b) del ET contempla un permiso con derecho a remuneración, a disfrutar previo aviso y justificación, “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”, cuya duración de dos días –permiso ordinario- se amplía a cuatro –permiso extraordinario- “cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto”. El supuesto de hecho del infortunio puede consistir en fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Si bien el accidente y la enfermedad han de tener la suficiente entidad como para poder ser calificadas de graves en principio la hospitalización no parece necesitar tal cualidad, lo que posibilita la inclusión de situaciones muy diversas que incrementan las posibilidades utilización del permiso. De esta manera, se puede afirmar que el derecho a los dos días (o cuatro en caso de necesitarse desplazamiento) por hospitalización o intervención quirúrgica, por exclusión será el que se produzca por enfermedad no grave o por otras causas clínicas, incluso sin enfermedad en sentido técnico (STS de 11.3.2014, RJ 2014\2227, STS de 21.9.2010, RJ 2010\7568).

La figura encuentra un arraigo comunitario en la Directiva 96/34, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo Marco sobre el Permiso Parental, que, en su Cláusula 3, afirma que “los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las

medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo ... por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador”. Desde la perspectiva de una mayor salvaguarda de las necesidades familiares, sería deseable que, en sintonía con la normativa comunitaria, nuestra normativa interna protegiese el accidente o la enfermedad que, aunque no sea grave, afecte a familiares dependientes, como es el caso de niños/as de corta edad, inválidos/as o ancianos/as, en situaciones de fuerza mayor (en caso de enfermedad o accidente) vinculadas a motivos familiares urgentes que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador (Gorelli, J. y Marín, I., 2001).

Las reformas legislativas operadas han tratado de eliminar definitivamente las tendencias judiciales injustificadamente restrictivas, que limitaban la utilización del permiso en determinados supuestos, y en esa línea se sitúa la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo, que, después de la LOIEMH, ha interpretado los infortunios desencadenantes del permiso en los siguientes términos:

1º. La hospitalización por parto genera el derecho al permiso porque la ley solo habla de hospitalización sin distinguir entre las causas que la motivan, ni condicionar el disfrute de la licencia a la concurrencia de otro requisito porque, sin que sea precisa la enfermedad más o menos grave de la mujer parturienta, esa solución es la más acorde con el espíritu y finalidad del permiso por infortunio que se incardina dentro de las normas que regulan la conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer trabajadora (STS de 23.4.2009, RJ 2009).

La hospitalización por parto genera el derecho al permiso no solo a favor del padre, también a favor de los demás parientes (segundo grado de consanguineidad y afinidad). Y es que el legislador sabe que el padre puede faltar o estar ausente y que esa falta no libera a la mujer que da a luz de necesitar la ayuda que le pueda proporcionar un familiar próximo – también conoce que no basta con la ayuda de un pariente, sino que a veces deben turnarse varios familiares para atender a la mujer durante todo el día y para cuidar de los otros hijos que pueda tener (STS de 23.4.2009, RJ 2009\3249).

2º. El alta hospitalaria no conlleva de forma automática la extinción o finalización del permiso, máxime cuando el propio precepto reconoce ese mismo beneficio en los supuestos (perfectamente posibles con los de la mera alta hospitalaria) en los que, tras una intervención quirúrgica sin hospitalización, el familiar del trabajador únicamente precise reposo domiciliario (STS de 21.9.2010, RJ 2010\7568), una conclusión que se refuerza si se tiene en cuenta que usualmente –la experiencia así lo demuestra- el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica, ni siquiera en los supuestos de cirugía menor (STS de 5.3.2012, RJ 2012\5107).

3º. Es evidente que el permiso en cuestión no puede estar destinado a holganza, viajes o asuntos propios del trabajador, lo que podría constituir fraudes o abusos de derecho merecedores del correspondiente reproche empresarial, pero su causa remota tampoco tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa al familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de este puede requerir de aquel otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente puede justificar la ausencia al trabajo (STS de

21.9.2010, RJ 2010\7568). Esta interpretación extensiva posibilita la utilización del permiso en un mayor número de situaciones.

En cuanto a las facultades de control empresarial de la causa de infortunio, la necesidad de la hospitalización y lo mismo cabría decir de la necesidad de reposo domiciliario tras la intervención quirúrgica acordada por los servicios médicos públicos o privados al cuidado de la persona enferma no puede ser cuestionada por los servicios médicos de la empresa porque es arbitrario hacer depender el permiso de una valoración realizada “por un equipo médico que se basa exclusivamente en el examen de una parte y que se halla al servicio de la empresa (STSJ/Cataluña de 6.7.2004, AS 2004/2622). Este aspecto evitaría la existencia de filtros empresariales que impidan el disfrute del permiso por sus beneficiarios.

1.3.1. Titularidad indistinta del permiso por infortunio

Atendiendo a las causas de infortunio desencadenantes del permiso, se concluye que, a diferencia del permiso por nacimiento de hijo, la titularidad es indistinta masculina o femenina. Ninguna norma limita el disfrute conjunto de los cónyuges, aunque ambos trabajen en la misma empresa. Refuerza la utilización del permiso la solución aportada por la doctrina judicial admitiéndose que dos trabajadores de la misma empresa disfruten el permiso por enfermedad de un mismo familiar porque se trata de permisos independientes entre sí (STSJ/Andalucía (Sevilla) de 21.5.2002, AS 2002\3788).

1.3.2. Parientes causantes del permiso

Los parientes causantes del permiso por infortunio familiar son (los) parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, también y aunque la norma no lo contemple expresamente, se entiende incluido el cónyuge, aunque no sea pariente porque si bien el matrimonio no crea lazos de parentesco no tendría sentido incluir a los parientes por afinidad, pero no al cónyuge. No hay, en consecuencia, en la norma intención de exclusión sino “un lamentable error (Sánchez Trigueros, C., 1998). Habría de interpretarse asimismo incluida la pareja de hecho, en primer lugar, porque, en una perspectiva finalista, la pareja de hecho entra dentro de ese círculo familiar próximo al trabajador/a que la legislación quiere contemplar, y, en segundo lugar, porque, al no hablarse del cónyuge, no hay ninguna traba literal en incluir también a la pareja de hecho (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F., 2015). Incluso alguna doctrina judicial ha llegado más lejos al admitir la generación del permiso con respecto a los parientes de la pareja de hecho en determinadas circunstancias de conocimiento y de aceptación de la empresa (STSJ/Castilla La Mancha de 18.11.1994, AS 1994\4540; SJS 2 Pamplona de 28.5.2003, AS 2003\2786). También la negociación colectiva como se verá con frecuencia amplía la posibilidad de disfrute de este permiso a las parejas de hecho.

A diferencia del permiso por nacimiento de hijo/a, se incluye entre los parientes causantes del derecho al permiso tanto a los biológicos como a los adoptivos en la medida en que la adopción crea lazos de parentesco con la familia adoptiva. Respecto al acogimiento familiar, y si bien a diferencia de la adopción no crea lazos de parentesco, se han expresado “serias razones para postular la aplicación analógica del permiso” (Sánchez Trigueros, C., 1998), siendo la opinión del todo

compartible sea cual sea la clase de acogimiento. Y lo mismo se podría argumentar cuando el trabajador/a sea designado tutor.

1.4. Requisitos comunes a los permisos por nacimiento de hijo/a e infortunio

1.4.1. Duración del permiso por nacimiento de hijo/a e infortunio

Incluye este permiso dos modalidades de duración, una ordinaria de dos días, y otra extraordinaria de cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, cuya finalidad es que los días ordinarios no se vean mermados para la atención de las obligaciones familiares por la necesidad de desplazamiento.

La duración del permiso es común para la totalidad de las causas desencadenantes del permiso y para todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del ET, aunque sean a tiempo parcial que disfrutarán del permiso sin ninguna reducción en su duración, si bien percibirán solo la retribución que les correspondería si hubieran trabajado. Hubiera sido deseable que se contemplase una mayor duración del permiso para el supuesto de nacimiento gemelar o múltiple de hijos, o cuando se trate de familia numerosa (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F., 2015).

En cuanto a la determinación del comienzo del cómputo del permiso por infortunio, de los dos o cuatro días, en la interpretación jurisprudencial más reciente se sostiene que si bien tiene que existir una cierta inmediatez entre la enfermedad u hospitalización y el permiso, si estas se prolongan durante más de dos días, no es exigible que el inicio del disfrute coincida forzosamente con el inicio de la

enfermedad u hospitalización, porque la norma no lo exige y porque la necesidad de cuidar o acompañar al enfermo se mantiene durante toda la enfermedad u hospitalización. Incluso muchas veces esa necesidad de cuidado o acompañamiento se manifiesta más intensa durante la convalecencia posterior a superar la enfermedad o al alta hospitalaria (STSJ/Aragón de 21.11.2002, AS 2002\3390).

Aunque ni los dos días ni los cuatro días se adjetivan de naturales –a diferencia de lo dispuesto para el permiso por matrimonio en el artículo 37.3.a) del ET-, se entiende lo son por aplicación de lo dispuesto para el cómputo de los plazos en el artículo 5.2 del Código Civil, de ahí que, si el permiso coincide con algún domingo, se debe entender consumido en un día (STSJ/Extremadura de 17.11.1997, AS 1997\4288).

También se consume el permiso cuando el nacimiento del hijo y la solución no debería ser diferente si se trata del permiso por infortunio familiar, coincide con vacaciones porque “el otorgamiento del permiso que solicita supondría su disfrute 30 días después del alumbramiento de su mujer, sin relación alguna con la causa que motiva su concesión”, y “lo mismo ocurriría si el nacimiento del hijo se hubiera producido estando el trabajador en situación de incapacidad temporal y se pretendiera la concesión del permiso a partir de la fecha en que fuera dado de alta”, afirmando, en suma, que “se trataría tanto en uno como en otro caso de beneficiarse de unos días de permiso sin causa que los amparase y contrario al sentido y finalidad de la norma” (STSJ/Cataluña de 18.6.2002, AS 2002\2444). Idéntico

sentido denegatorio del permiso por nacimiento de hijo/a encontramos en la STSJ/Galicia de 30.5.2008 (AS 2008\1602).

Una última cuestión en relación con la duración es la posibilidad de acumulación cuando concurren dos diferentes eventos justificativos del permiso por infortunio sin poderse limitar “el disfrute de estos permisos a uno al año por cada pariente” (STCT de 29.8.1983, RTCT 1983\7307). El permiso se concede “por caso”, y dos hospitalizaciones son dos casos, “aun tratándose de dos episodios del mismo proceso mórbido (SJS 33 Madrid de 22.5.2001, JUR 2001\215459). Si la finalidad del permiso es “otorgar unas horas” al trabajador para “afrontar una situación tan inesperada y perturbadora”, esa necesidad surge cada vez con cada hospitalización (STSJ/Valencia de 13.7.2005, AS 2005\3422). Parece razonable entender, no obstante, que, en caso de eventos simultáneos en que se superpongan ambos permisos, nacimiento e infortunio –por ejemplo, la hospitalización de la madre más el nacimiento de hijo-, un permiso consume al otro permiso, y que, en caso de eventos sucesivos, el nacimiento de un nuevo permiso agota el anterior no del todo disfrutado –por ejemplo, si el pariente enferma gravemente y el trabajador toma dos días de permiso, si, aún no disfrutado el segundo día de permiso, fallece el pariente, no hay derecho a cuatro días, sino a tres días en total (Lousada Arochena, J.F., 2000; y Rodríguez Escanciano, S., 2003).

1.4.2. Requisitos de ejercicio comunes al permiso por nacimiento e infortunio

Aunque las condiciones de ejercicio de los permisos por nacimiento de hijo/a y por infortunio familiar son, como las de los demás permisos del artículo 37.3 del ET, el previo aviso y la justificación, es de destacar, como característica particular de los

permisos por nacimiento de hijo/a y por infortunio familiar, que, por su trasfondo humanitario, la doctrina judicial suele flexibilizar el incumplimiento de sus requisitos de ejercicio a los efectos de la calificación del despido disciplinario. De este modo, se ha considerado por la doctrina judicial improcedente el despido por faltas de asistencia injustificadas cuando la solicitud del permiso no se cursó en forma (STSJ/Baleares de 10.6.1992, AS 1992\2952), cuando el certificado médico de la abuela de la trabajadora es de fecha anterior a la de disfrute de la licencia (STSJ/Andalucía, Málaga de 1.9.1992, AS 1992\4275), cuando la trabajadora presentó un parte parcialmente inexacto de enfermedad de su madre (STSJ/Baleares de 22.11.1996, AS 1996\4477), cuando el trabajador no preavisó el permiso por enfermedad de su hijo (STSJ/Madrid de 22.6.1999, AS 1999\2192), o en el supuesto de un trabajador inmigrante de origen africano que disfrutó el permiso con ocasión de sus vacaciones en su país de origen y dos meses tras fallecimiento del pariente (STSJ/Madrid de 13.7.2004, AS 2004\2150).

Sin embargo, cuando las ausencias al trabajo superan la duración del permiso de que se trate, el despido es procedente si las ausencias no cubiertas resultan ser significativas, sea cuál sea la circunstancia familiar concurrente (la enfermedad del padre en la STSJ/Asturias de 26.1.2001, AS 2001\101, la hospitalización del cónyuge en la STSJ/Castilla La Mancha de 24.4.2002, JUR 2002\239493, o el fallecimiento de la hija en la STSJ/Aragón de 10.2.2003, AS 2003\1157), excepto si la empresa autorizase tales ausencias, “no pudiendo considerarse que la autorización se produjera por el mero aviso unilateral del trabajador de que se va ausentar (STSJ/Aragón de 28.9.2000, AS 2000\4076).

1.4.3. Panorama actual de la negociación colectiva en relación al permiso por nacimiento de hijo e hija e infortunio

Los estudios realizados sobre los permisos por nacimiento de hijo/a y por infortunio de familiares en la negociación colectiva demuestran la existencia de una intensa actividad negociadora reguladora que, sin perjuicio de la existencia de algunas restricciones de dudosa legalidad, también acredita numerosas mejoras respecto a la regulación legal (Cabeza Pereiro, J, 2009), que se pueden clasificar, de una manera muy general, en mejoras o bien de la duración del permiso mejoras de las causas habilitantes, de los parientes causantes, y de las condiciones de ejercicio. Mejoras que refuerzan la utilización por sus beneficiarios con carácter general. Siendo lo más habitual que, en cada convenio colectivo, se entremezclen mejoras de las distintas categorías referidas (Lousada Arochena, J.F., 2000). Las mejoras en la duración son las más habituales. De estas mejoras, las más destacables son las que introducen algún elemento adicional que fomenta la asunción masculina del cuidado, fomentando la conciliación y la corresponsabilidad. Por ejemplo, cuando las mejoras se proyectan sobre el permiso por nacimiento de hijo/a² o contemplan solo el infortunio de parientes consanguíneos³, fomentando la asunción masculina del cuidado.

² Por ejemplo, “diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción” –artículo 47.b) del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, BOE de 12.9.2009-

³ Por ejemplo, un permiso de un día, especificando que es con retribución, “por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad” –artículo 44.1.d) del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014-

También las mejoras se vinculan a ciertas situaciones problemáticas desde la perspectiva personal o familiar, como, en relación con el permiso por nacimiento de hijo/a, el parto con complicaciones⁴, o, con relación al permiso por fallecimiento, se incrementa significativamente si se trata del cónyuge, pareja, padres o hijos/as, o si, falleciendo el cónyuge, quedan hijos menores a cargo del trabajador/a⁵.

Igualmente son interesantes, desde la perspectiva de la conciliación / corresponsabilidad, las mejoras con técnicas normativas diferentes al incremento directo de la duración del permiso, como establecer que los días del permiso sean laborales⁶, o a lo menos uno de ellos⁷, o la ampliación hasta un máximo del permiso

⁴ Por ejemplo, un permiso por nacimiento de hijo/a de cuatro días “en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo” –artículo 48.2 XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 9.4.2013-. O “en caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa Justificación del médico que la atienda, siendo retribuidos los tres primeros días desde que se produjo el parto” –artículo 33.D.2 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, BOE de 8.5.2014-. O “en el supuesto de parto de alto riesgo, (el) permiso (por nacimiento de hijo/a) podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el caso de que persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución, sin perjuicio de la posibilidad de obtener la licencia por paternidad” –artículo 27.2.d) del Laudo arbitral para oficinas de farmacia, BOE de 8.5.2014-.

⁵ Por ejemplo, “en caso de fallecimiento del cónyuge, siete días de permiso, y en el supuesto de tener hijos menores a su cargo, se concederán siete días adicionales, en atención a los hijos menores” –artículo 17.c) del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas, BOE de 26.1.2012-. O “cinco días por fallecimiento del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva, padres e hijos” –artículo 28.e) del VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, BOE de 24.2.2014-. O “en el caso del fallecimiento del cónyuge, si el trabajador queda a cargo de hijos menores de edad, este permiso (por fallecimiento) se ampliará hasta diez días laborables” –artículo 33.d) del XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal, BOE de 5.9.2013-.

⁶ Por ejemplo, la totalidad de los permisos ordinarios por nacimiento de hijo/a y por infortunio familiar –algunos con importantes mejoras en su duración- se computan en días laborables, pero no los permisos extraordinarios si hay necesidad de desplazamiento, que se computan por días naturales, aunque precisando que al menos deben ser laborables los días correspondientes al permiso ordinario –artículo 33.b), c), d) y e) del XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal, BOE de 5.9.2013-.

⁷ Por ejemplo, “dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de registro” –artículo 48.2 XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 9.4.2013-.

por la duración que el trabajador/a necesite siendo los días adicionales no retribuidos⁸ o recuperables⁹.

2º. En cuanto a las mejoras de las causas habilitantes, determinan la creación de permisos convencionales que, si bien asimilables al nacimiento de hijo/a¹⁰ o a situaciones de infortunio familiar¹¹, presentan una autonomía que puede ser relevante a la hora de su aplicación, pues las exigencias establecidas en la negociación colectiva no tienen por qué coincidir con las de los permisos regulados en el artículo 37.3.b) del ET.

⁸ Por ejemplo, una ampliación “como máximo a un mes sin sueldo desde el tercer día” en los casos de nacimiento de hijo, acto de acogimiento o adopción 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 –artículo 30.1.b) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013-. O el permiso extraordinario por infortunio familiar si el desplazamiento es fuera del territorio nacional y se trata de parientes de primer grado se amplía a 8 días, pero solo 4 retribuidos –artículo 28.1.b) del Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, BOE de 28.8.2013-. O el permiso extraordinario por infortunio familiar si el desplazamiento es fuera del territorio nacional se amplía a 10 días, pero solo 4 retribuidos –artículo 18.1.b) del Convenio colectivo para el sector de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, BOE de 25.10.2013-.

⁹ Por ejemplo, “en el caso de que por las circunstancias relativas a los supuestos anteriormente citados (nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), si el trabajador/a necesitara añadir algún día más a los establecidos, la empresa vendría obligada a facilitar esos días, debiendo el trabajador/a recuperar los mismos de la manera en que le indique la empresa” –artículo 45.1.b) del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, BOE de 23.9.2013-. O la ampliación de los permisos a los días adicionales que necesite el trabajador/a, aunque estos serán recuperables –artículo 45.1.b) del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, BOE de 23.9.2013-.

¹⁰ Por ejemplo, el “acto de acogimiento o adopción de hijo”, que genera un permiso de igual duración al de nacimiento de hijo/a en el artículo 30.1.b) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013.

¹¹ Por ejemplo, la “intervención quirúrgica sin hospitalización”, que genera un permiso de igual duración al de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización en el artículo 29.1.b) del Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, BOE de 28.8.2013. O el permiso de un día retribuido o dos sin retribuir por la “intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos”, según el artículo 44, apartado 1, letra g), del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014.

3º. En cuanto a las mejoras de los parientes causantes, la más habitual es seguramente la cláusula de extensión a las parejas de hecho¹², aunque también encontramos extensiones más amplias, como a parejas de hecho, a menores adoptados o acogidos y a los discapacitados convivientes¹³. A veces el permiso por parientes más allá del segundo grado o por personas convivientes es menor al legal, y no retribuido¹⁴.

4º. En cuanto a las mejoras de las condiciones de ejercicio, son muy interesantes desde la perspectiva de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral porque incrementan el poder de auto organización de la persona trabajadora sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, permitiendo, por ejemplo, el disfrute

¹² Por ejemplo, el artículo 48.7 del Convenio colectivo del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, BOE de 27.5.2014, establece que “tendrán la consideración de matrimonio a efectos del disfrute de permisos, las parejas de hecho que puedan acreditarse fehacientemente como tales, con las justificaciones correspondientes”. O el artículo 28.2 del III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 2.10.2014, establece que “se equiparan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho ... (aportando) justificación del registro de parejas de hecho allí donde lo hubiere o documento oficial que certifique la convivencia de la pareja”.

¹³ Según el artículo 27.3 del Laudo arbitral para oficinas de farmacia, BOE de 8.5.2014, “las licencias relacionadas en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, a menores adoptados o acogidos y a los discapacitados convivientes, siempre que estas situaciones se justifiquen con el documento que al efecto tenga establecido la Administración Pública y en todo caso por certificado oficial de convivencia”.

¹⁴ Por ejemplo, el artículo 44, apartado 1, del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014, contempla –en su letra d)- un permiso de un día con retribución “por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad”, y –en su letra e)- un permiso de un día sin retribución “por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar”.

discontinuo o fraccionado del permiso¹⁵, o un crédito de horas¹⁶, o un plazo amplio de disfrute¹⁷.

1.5. El permiso por traslado de domicilio habitual

El artículo 37.3 del ET en su apartado c) establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el plazo de “un día por traslado del domicilio habitual”. Su supuesto de hecho es el “traslado del domicilio habitual”, es decir una mudanza, siendo indiferente, para generar el permiso, la distancia entre el nuevo y el antiguo domicilio. Nada parece impedir, salvo abuso de derecho, la reiteración de mudanzas, no podría entenderse mudanza el traslado temporal a una residencia de verano (Sánchez Trigueros, 1998). Salvo mejora establecida en la negociación colectiva, en contrato de trabajo o por condición más beneficiosa adquirida, el permiso de mudanza no es acumulable al permiso por matrimonio (Así lo entendió la STSJ/Navarra de 29.10.1996, AS 1996\3014). La negociación colectiva refleja algunas mejoras en su duración vinculadas a determinadas exigencias, como por ejemplo a una mayor distancia, o a la mudanza de enseres –que no puede restringir los términos legales del permiso por mudanza- conoce algunas mejoras en su duración vinculadas a

¹⁵ Por ejemplo, cuando se establece que “en los casos de enfermedad grave y/u hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa”, agregando que “este permiso podrá fraccionarse en medias jornadas a petición de el/la trabajador/a” –artículo 24.b) del Convenio colectivo del sector del auto taxi, BOE de 20.3.2014-.

¹⁶ Solamente hemos encontrado un ejemplo de permiso ordinario por nacimiento de hijo/a que se concreta en “dieciséis horas que podrán distribuirse a lo largo del año en curso” –artículo 26.b) del Convenio colectivo de trabajo para el sector del cava y vinos espumosos de Cataluña, DOGC de 26.4.2013-.

¹⁷ Por ejemplo, se concede “adicionalmente, por el nacimiento de hijo, un día más de licencia a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento” –artículo 27.1.d) del XXII del Convenio colectivo de Banca, BOE de 5.5.2012-.

determinadas exigencias, como la distancia de que se trate ¹⁸, o la mudanza de enseres¹⁹.

1.6. El permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

En trasposición del artículo 9, sobre “permiso para exámenes prenatales”, de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre 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 periodo de lactancia²⁰, y en consonancia con el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se contempla además un permiso para técnicas de preparación al parto²¹, el artículo 37, apartado 3, letra f), del ET, enumera, dentro de los permisos retribuidos, uno “por el tiempo

¹⁸ Por ejemplo, el artículo 28.j) del Convenio colectivo para el sector de agencias de viajes, BOE de 22.8.2013, establece un permiso por “traslado de domicilio habitual, cuando el mismo esté dentro de la misma localidad de residencia, 1 día (y) en el caso de que dicho traslado se realice fuera de la localidad de residencia, 2 días”. O el artículo 33.F del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, BOE de 8.5.2014, establece un permiso por “traslado de domicilio más de 300 km, cuatro días; y hasta 300 km, dos días”. O el artículo 41.e) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014, establece un permiso de “dos días por traslado de domicilio habitual (y) si el traslado de domicilio es fuera del municipio donde resida el trabajador/a, el permiso retribuido será de tres días”. O el artículo 28 del III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 2.10.2014, establece un permiso de “un día por traslado de domicilio habitual y dos días en el caso de que el trabajador tuviera que desplazarse más de 75 km”.

¹⁹ Por ejemplo, el artículo 37.5 del Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE de 2.10.2014, establece un permiso de “dos días por traslado del domicilio habitual, siempre y cuando el traslado implique cambio de residencia con mudanza de enseres”.

²⁰ En el artículo 9 de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre 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 periodo de lactancia, se establece, bajo el epígrafe “permiso para exámenes prenatales”, que “los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas ... disfruten ... de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo”. Las trabajadoras embarazadas a las que se refiere son las que –según dice el artículo 2.a) de la Directiva- comuniquen su situación al empresario.

²¹ A cuyo tenor, “las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”. De este modo, la norma española ha hecho una transposición generosa de la norma comunitaria, quizás excesiva, pues, al justificar el permiso no solo en exámenes prenatales, sino también en técnicas de preparación al parto, se altera la equivalencia contractual, siendo susceptible de producir el indeseable “efecto boomerang”, retrayendo a las empresas en la contratación de mujeres en la edad fértil (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F, 2015).²²

1.6.1. Supuesto de hecho

El supuesto habilitante del permiso establecido en la norma española es “la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto”, dando lugar, en realidad, a dos permisos con dos fines diferentes, uno para exámenes prenatales, entendiendo por tales los exámenes tendentes a comprobar el estado de salud de la trabajadora y/o del feto, que se corresponde con el de la norma comunitaria, y otro para técnicas de preparación al parto, se entienden por tales las técnicas tendentes a facilitar el adecuado desarrollo del alumbramiento, como

²² La Disposición final tercera de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia ha supuesto la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Se modifica la letra f) del apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, introduciendo un nuevo permiso retribuido y queda redactado como sigue:

“f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.”

Dada la reciente incorporación de este nuevo permiso no ha sido posible incluirlo en el estudio y análisis de su eficacia.

ocurre con la gimnasia prenatal. Se trata, en ambos casos, de conceptos médicos, de ahí que se deba acudir a la medicina para delimitar su contenido. No haciéndose mayor especificación, los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto se podrán realizar en centros asistenciales públicos o privados e, indudablemente, la elección del centro la realizará la trabajadora embarazada (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F., 2015).

1.6.2. Titularidad materna de ambos permisos

La titularidad es exclusivamente femenina, si bien sería conveniente la extensión al hombre, nada al respecto se dice en el artículo 37.3.f) del ET. Naturalmente cabe la mejora en la negociación colectiva. La titularidad exclusivamente femenina restringe como es lógico el uso de estos permisos.

La doctrina judicial considera, asimismo, una titularidad exclusiva femenina del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Una STSJ/Madrid de 17.1.2005 (AS 2005\636), lo afirma con total rotundidad: “la realización de técnicas de preparación al parto implica una actividad reservada a la mujer, puesto que solo ella puede culminar mediante el alumbramiento el período de gestación”.

1.6.3. La simultaneidad con la jornada de trabajo

El derecho a la ausencia se produce cuando los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto “deban realizarse dentro de la jornada de trabajo” -artículo 37.3.f) del ET- o, dicho en otros términos, cuando surja “la necesidad de (su) realización dentro de la jornada de trabajo” -artículo 26.5 de la LPRL-. No pudiendo

el empresario, por suponer un límite a la libre opción de la trabajadora, negar el derecho por la existencia de otros centros asistenciales, diferentes al libremente escogido por ella, cuyos horarios no coincidiesen con la jornada de trabajo (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F., 2015).

1.6.4. Duración y disfrute de ambos permisos

La duración del permiso será el tiempo indispensable en que la trabajadora haya de ausentarse, dependerá del tiempo de superposición de los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto con la jornada de trabajo, incluyendo el tiempo de desplazamiento al centro asistencia y la espera que sea requerida, con la consecuente retribución de ese tiempo de desplazamiento y espera.

Como son dos permisos con distintas finalidades, son susceptibles de ser disfrutados “en días diferentes, y teniendo en cuenta, además, que no se limita el número de estos permisos, siendo indiferente que, por ejemplo, la trabajadora se ausente por dos días consecutivos ... (o) ambos en la misma jornada de trabajo, de forma continua o discontinua, según los casos”. Por lo demás, y dependiendo del tiempo de superposición, “la trabajadora podrá hacer uso del permiso tanto inmediatamente antes del inicio de la jornada, incorporándose después, como después de iniciada aquella” (Sánchez Trigueros, C., 1998).

1.6.5. Carácter íntegro de la retribución

El carácter retribuido del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que se reconoce de una manera expresa en el artículo 37.3.f) del ET y en el artículo 26.5 de la LPRL, lo ha ratificado con especial intensidad la

doctrina judicial de suplicación al aparecer implicada la prohibición de discriminación por embarazo. Así, la STSJ/Castilla y León de 2.11.2004 (AS 2004\3366) consideró “vulneración del derecho a la igualdad, existiendo discriminación por razón de sexo” el descuento a la trabajadora de determinados pluses salariales de absentismo y turnicidad a causa de la utilización del permiso para realización de exámenes prenatales. Otra STSJ/Madrid de 17.1.2005 (AS 2005\636) consideró incluida en la retribución del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto unos pluses de productividad, actividad y desplazamiento –se supone que salariales-, argumentando que el permiso para exámenes prenatales está previsto con carácter retribuido en la norma comunitaria, que la legislación interna construyó en paralelo el permiso para técnicas de preparación al parto y que, en ambos casos, otra solución conduciría a una discriminación salarial contra la mujer “ya que se le haría perder parte de su salario por concurrir en ella una circunstancia que jamás podría darse en el varón”. El mantenimiento íntegro de la retribución favorece la eficacia en términos de conciliación de estos permisos.

1.7. Permisos autónomos de conciliación en la negociación colectiva

Se encuentran en la negociación colectiva algunos ejemplos de derechos de conciliación dirigidos a interrumpir temporalmente, con o sin retribución, la prestación laboral que podríamos denominar como permisos autónomos en el sentido de que no son mejora ni desarrollo de ninguno de los permisos de conciliación legalmente establecidos (Núñez-Cortés Contreras, P y Lousada

Arochena, J.F., 2015). De manera no exhaustiva, se pueden enumerar los siguientes supuestos:

1º. El permiso para acudir a consulta médica es, muy probablemente, el más paradigmático permiso autónomo de conciliación establecido en la negociación colectiva en la medida en que no encuentra anclaje en ninguno de los permisos de conciliación legalmente establecidos. Tanto si se trata de consulta médica del propio trabajador/a como si se trata de consulta médica del hijo/a, cónyuge o familiar a quien acompaña, su finalidad conciliatoria resulta evidente, aunque en el primer caso se proyecta sobre la vida personal mientras en el segundo se proyecta sobre la vida familiar. Los condicionantes introducidos en la negociación colectiva para el disfrute de este permiso para acudir a consulta médica son muy variados, pudiéndose citar entre los condicionantes más habituales: que el médico de que se trate sea de la sanidad pública²³, que no sea posible acudir en periodos de descanso²⁴, que se aporte volante u otras justificaciones²⁵ o, en el supuesto de acompañar a otras personas, la variedad de condicionantes se completa con la

²³ En este sentido, el artículo 46 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013, expresamente exige que el destino del permiso sea “acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la seguridad social o entidad concertada por la misma”.

²⁴ En este sentido, el artículo 30.1.g) y h) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013, solo conceden el permiso “por el tiempo necesario”, y agregando que “los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso”. Precisiones semejantes encontramos en el artículo 41.j) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014. Y el artículo 46 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013, exige, para poder disfrutar del permiso retribuido, que la consulta “no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo”.

²⁵ En este sentido, el artículo 30.1.g) y h) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013, exige, cuando se trata de permiso para acudir a la consulta del médico de la Seguridad Social, “que se justifique esta necesidad mediante volante facultativo”, y cuando se trata de permiso para acudir a la consulta del médico privado, “presentar el correspondiente justificante médico”.

concreción de a quienes se puede acompañar, siendo los supuestos más típicos los hijos/as menores²⁶ y los ascendientes que no puedan valerse por sí mismos²⁷, o cláusulas de delimitación incluso algo más amplias²⁸. El permiso suele adoptar fórmulas abiertas, como su concesión por el tiempo necesario²⁹, un crédito de horas anual³⁰, o la modalidad de licencias no retribuidas compensables³¹.

2º. Al lado de este permiso para acudir a consulta médica, la negociación colectiva conoce múltiples permisos retribuidos vinculados a situaciones muy concretas de la vida personal y familiar. Por ejemplo, el matrimonio de hijos/as o determinados parientes³², el acompañamiento a familiares en determinadas circunstancias –si

²⁶ En este sentido, el artículo 30.1.g) y h) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013, se refiere como únicos parientes a acompañar a “hijos menores de edad”.

²⁷ En este sentido, el artículo 46 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013, se refiere como posibles parientes a acompañar a “hijos menores de ocho años y ... mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos”.

²⁸ En este sentido, el artículo 48.1 del III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 2.10.2014, alude a “ascendientes o descendientes que convivan” con los trabajadores.

²⁹ En este sentido, el artículo 30.1.g) y h) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013, y el artículo 41.j) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014, se refieren a “el tiempo necesario”. El artículo 24.i) del Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE de 20.3.2014, se refiere a “el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos/as menores de 8 años y personas dependientes a la asistencia sanitaria”.

³⁰ En este sentido, el artículo 41.j) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014, concede derecho a un máximo de 35 horas retribuidas al año.

³¹ En este sentido, el artículo 46 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013, mientras que, cuando se trata de acudir el trabajador/a a la visita de su médico, se establece un crédito de 18 horas anuales retribuidas, cuando se trata de acompañar el trabajador/a a la visita del médico de hijos menores de ocho años o mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos, el permiso, como, no tiene una duración fijada, no es un permiso retribuido, pudiéndose “negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria”.

³² El permiso por matrimonio o boda de parientes, limitado a un día natural y usualmente al de la boda, se concede: (1) en el artículo 28.k) del Convenio colectivo para el sector de agencias de viajes, BOE de 22.8.2013, “(por) boda de padres, hijos/as o hermanos/as, incluso con parentesco político siempre y cuando aquella se celebre en territorio español: el día de la boda”; (2) en el artículo 29.1.g)

sufren alguna discapacidad³³, o si se trata de hijos menores de 8 años con enfermedad infecto contagiosa³⁴-, la realización de trámites de adopción o acogimiento³⁵, la asistencia a reuniones relacionadas con la discapacidad de un hijo³⁶, o la asistencia del trabajador a firma de documentos notariales necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda³⁷.

del Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, BOE de 28.8.2013, “un día por matrimonio de hijos o padres”; (3) en el artículo 24.c) del Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE de 20.3.2014, “un día natural por matrimonio de hermanos/as, hijos/as y padres, coincidente con el día de la boda”; (4) en el artículo 27.2.c) del Laudo arbitral para oficinas de farmacia, BOE de 8.5.2014, “por matrimonio de los hijos, hermanos o cualquiera de los padres el día de la boda”; o (5) en el artículo 37.6 del Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE de 2.10.2014, “un día por matrimonio de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad”.

³³ Se concede “el tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado con discapacidad física o psíquica y así resulte acreditado”, exigiendo que “el uso de este permiso o licencia deberá ser preavisado al empresario con la suficiente antelación, salvo razones de fuerza mayor o de urgencia”, en el artículo 29.1.g) del Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, BOE de 28.8.2013.

³⁴ Se concede “el tiempo indispensable para cuidado de hijos menores de 8 años aquejados de enfermedad infecto-contagiosa” en el artículo 24.j) del Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE de 20.3.2014.

³⁵ Se concede “un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento (y) en los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación” en el artículo 44.3 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013. De manera semejante, se concede un permiso retribuido de “hasta tres días al año para la realización de trámites de adopción o acogimiento (y) cuando para los mismos sea necesario desplazarse al extranjero, por el tiempo necesario, debidamente justificado”, en el artículo 24.k) del Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE de 20.3.2014.

³⁶ Se concede a “los trabajadores con hijos discapacitados ... un permiso retribuido (del que no se especifica duración, sobreentendiéndose es por el tiempo necesario) para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario que haya de efectuarse dentro de su jornada laboral”, en el artículo 41.i) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014.

³⁷ Se concede “un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo en el artículo 31.12.b) del Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE de 2.10.2014.

3º. No faltan ocasiones en que, por las anteriores causas u otras semejantes, se conceden permisos sin sueldo o licencias no retribuidas, que precisamente debido a la ausencia de retribución-, son de mayor duración³⁸.

4º. Otro permiso autónomo de conciliación establecido en la negociación colectiva que, en contraposición a los anteriores, presenta la ventaja de que no tiene límites causales, es el de asuntos propios, que, por su propia denominación, que obviamente, puede canalizar necesidades derivadas de la vida familiar. Se trata de un permiso de innecesaria justificación. Ahora bien, aunque veces se concede sin mayores precisiones³⁹, suele rodearse de exigencias varias con la finalidad de no afectar a la producción y poder conjugar el derecho de la persona trabajadora con las necesidades de la empresa, como la prohibición de unión a otros descansos, la necesidad de una antelación especial respecto a la general indeterminada exigible a los demás permisos⁴⁰.

³⁸ Un buen ejemplo de licencias no retribuidas es el artículo 42 del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014, que dice que “los trabajadores podrán disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración, para: 1. El cuidado de un hijo menor de 8 años o de un ascendiente, que conviva con el trabajador, no desempeñe ninguna actividad retribuida y sufra de un grado severo de dependencia, en el supuesto de que dichos hijos o ascendientes sufran una enfermedad aguda grave u hospitalización. 2. Someterse a técnicas de reproducción asistida. 3. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional”.

³⁹ En este sentido, el artículo 24.m) del Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE de 20.3.2014, contempla un permiso retribuido de “dos días de asuntos propios sin justificar” que, al no contener especificaciones sobre el previo aviso, se somete al previo aviso general exigible a todos los permisos. Tal permiso retribuido se completa con el del artículo 24.n), donde se establece que “todo/a trabajador/a, avisando con la posible antelación tendrá derecho al disfrute de tres días de permiso no retribuido al año”.

⁴⁰ Un ejemplo donde aparecen todas las exigencias detalladas en el texto principal es el artículo 27.2.g) del Laudo arbitral para oficinas de farmacia, BOE de 8.5.2014, donde se establece un permiso retribuido de “un día para asuntos propios, que disfrutará con las siguientes particularidades: 1. No podrá acumularse a las vacaciones anuales ni a los puentes, salvo acuerdo en contrario. 2. No podrá disfrutarse en la misma fecha por dos empleados/as del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario. En caso de desacuerdo tendrá preferencia el empleado que primero lo haya solicitado. La solicitud de dicho día de asuntos propios habrá de hacerla el personal

5º. Las licencias no retribuidas sin exigencia de justificación, que se regulan en algunos convenios colectivos⁴¹, presentan ciertas semejanzas con el permiso retribuido por asuntos propios, en concreto, la reserva del puesto de trabajo y la falta de necesidad de justificación, a la par que ciertas semejanzas con la excedencia voluntaria, en concreto, su amplia duración temporal y la habitual exigencia de cierta antigüedad en la empresa.

con una antelación mínima de una semana, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso y siempre garantizando la cobertura del servicio”.

⁴¹ Un ejemplo de licencia sin retribución aparece en el artículo 30 bis del III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 2.10.2014, según el cual “el personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de un mes y máxima de un año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo”, bajo las siguientes exigencias: se solicitará con antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute; solo se podrá prorrogar una vez, con preaviso de 15 días como mínimo antes de la fecha de finalización; no se concederá para trabajar o colaborar con empresas de la competencia; y no podrá solicitarse una nueva licencia hasta transcurrido un año desde la incorporación al trabajo desde la última disfrutada.

CAPÍTULO 2. EL PERMISO DE LACTANCIA

2. Caracterización, fundamento y finalidad del permiso de lactancia

La Ley 3/2012 de 6 de julio de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral modificó el artículo 37.4 del ET otorgando indistintamente el derecho al permiso de lactancia a los dos progenitores. Así, la redacción vigente de este precepto estableció que en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley (ET), para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, “los trabajadores”, hombres y mujeres, “tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo”, que podrán dividir en dos fracciones. Igualmente “la duración del permiso” se incrementó proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. De otro lado, se estableció que 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 que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

En la regulación actual no cabe duda que este permiso va dirigido a que un menor de nueve meses, con independencia de que sea hijo biológico, por adopción o acogimiento, reciba la debida atención en los primeros meses de vida, siendo indiferente que la alimentación que reciba sea natural o artificial, en contraste con el origen del permiso en que sólo se podía tener tal derecho para la lactancia natural. Es decir, la finalidad de la figura es que el niño reciba la debida atención en sus primeros meses de vida y que cualquiera de los padres pueda ausentarse del trabajo para atender directamente la alimentación de su hijo. Siendo irrelevante si realmente la madre lo amamanta o cuánto tiempo persiste esa modalidad

alimenticia, pues el objetivo es facilitar la alimentación del menor, propiciando que sea suministrada por su padre o su madre. En este sentido, se ha cuestionado si transgrede la buena fe contractual el hecho de que el progenitor que tenga el permiso de lactancia no lo dedique a alimentar al hijo, es decir, que se limite a visitarlo sin que realice la alimentación personalmente, o incluso que se desentienda por completo de la atención del bebé. Al respecto, la doctrina judicial⁴² desde un principio se mostró bastante flexible interpretando que el permiso se legitima con tal que se dedique al cuidado, sin tener que ser directamente a la alimentación del menor, exigiendo únicamente que exista una conexión entre el uso del permiso y los fines para los que se concede, de tal forma que el tiempo que se resta a la actividad laboral ha de dedicarse al cuidado y atención del menor, incumpléndose las obligaciones laborales cuando el trabajador se limita a aumentar su tiempo libre, a mejorar su ocio, o a realizar tareas productivas fuera de la empresa (Poquet Catalá, R., 2014).

El permiso por lactancia no tiene por finalidad el solaz, descanso o recreo dentro o fuera de la empresa sino que el art. 37.4 ET prevé y regula el derecho del trabajador o de la trabajadora a una hora de ausencia no de presencia por y para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, si habiendo sido solicitado por los trabajadores para un fin determinado se hace uso del mismo para otro fin distinto, el despido en tales situaciones se considerará procedente. Las exigencias derivadas del principio de buena fe y la prohibición del abuso de derecho exigen que se utilice el permiso conforme a la finalidad que le es propia: la atención y cuidado del niño menor de

⁴² En este sentido, STS de 19 de junio de 1989 (RJ 1989, 9896).

nueve meses. En caso de incumplimiento, utilizando el permiso para otra finalidad el trabajador incurre en conducta sancionable⁴³.

El permiso de lactancia es, por tanto, un derecho reconocido a los progenitores de un recién nacido menor de nueve meses a interrumpir su prestación de trabajo, bien ausentándose o bien reduciendo su jornada, sin pérdida de retribución con la finalidad de atender a su cuidado. Dado que el art. 37.4 ET alude a ausencias de corta duración (consistentes en una hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones” sustituible por “una reducción de la jornada en media hora” o “su acumulación en jornadas”), unido a su reiterada denominación por el propio precepto como permiso (la “duración del permiso”, este “permiso”) y a su carácter retribuido, asimilan la figura del permiso de lactancia a un supuesto de interrupción del contrato de trabajo, análogo al de los permisos retribuidos que hemos denominado por acontecimientos familiares, del artículo 37.3 ET en el caso de su disfrute diario y a las vacaciones anuales retribuidas del art. 38 ET en el caso de acumulación en jornadas (Poquet Catalá, R., 2014).

2.1. Carácter retribuido

Es incontestable su carácter retribuido a pesar de que el precepto no lo mencione expresamente, en algún supuesto se ha planteado si la retribución correspondiente ha de ser la íntegra siendo la respuesta del TS en sentencia de 9 de diciembre de 2009 (RJ 2010, 2) afirmativa en el sentido de que tiene el trabajador derecho a percibir el salario íntegro, lo que incluye la percepción de aquellos conceptos salariales que tengan la condición de variables por estar vinculados al cumplimiento de objetivos. Si se hubiese querido que el permiso por lactancia llevase aparejado

⁴³ STSJ de Cataluña de 29 septiembre 2000 (AS 2000\4253).

una reducción proporcional del salario, se hubiese especificado de forma expresa como así se ha indicado en el caso de la reducción de jornada por razones de guarda legal de menores o incapacitados recogido en el apartado siguiente (art. 37.5 ET). Esta es también la línea seguida en el ámbito internacional⁴⁴ y nuestra doctrina judicial⁴⁵, pues si se permitiese una pérdida económica para el trabajador se estaría contrariando “el espíritu de la ley”⁴⁶. Si se hubiese querido que el permiso por lactancia llevase aparejada una reducción proporcional del salario, se hubiese especificado de forma expresa como así se ha indicado en el caso de la reducción de jornada por motivos familiares (art. 37.5 ET).

2.2. Titularidad indistinta del permiso

Se Configura como un “derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”, si bien su ejercicio sólo puede ser practicado por uno de los progenitores cuando ambos trabajen. El vigente art. 37.4 ET establece una regulación que puede sintetizarse del siguiente modo: Titulares del derecho son los trabajadores, hombres o mujeres que sean “progenitores” por nacimiento de un hijo biológico o por adopción o acogimiento de un menor de nueve meses. A partir de la reforma

⁴⁴ Convenio núm. 103 OIT de 1952, relativo a la protección de la maternidad, cuyo art. 5 especifica que “las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente”.

⁴⁵ En el mismo sentido, STS de 9 de diciembre de 2009 (R.º 8/2008), al señalar que la falta de regulación específica en la ley sobre la retribución del permiso de lactancia, ésta debe ser íntegra, ya 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 la ley”.

⁴⁶ En el mismo sentido, STS de 9 de diciembre de 2009 (R.º 8/2008), al señalar que la falta de regulación específica en la ley sobre la retribución del permiso de lactancia, ésta debe ser íntegra, ya 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 la ley”.

2012 ya no existe duda respecto a que tanto el hombre como la mujer tienen derecho al descanso sin que sea necesario para que lo disfrute el trabajador que la mujer trabaje. En la redacción actual no se exige que ambos progenitores estén trabajando simultáneamente, pudiendo por tanto disfrutarlo el padre aunque la madre no sea trabajadora. El único límite, obviamente, es que sólo uno de los progenitores podrá disfrutar del permiso, de lo que se desprende, por tanto, la imposibilidad de su ejercicio simultáneo⁴⁷. señalando el art 37.4 ET "...este derecho solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen". Solución que provoca las críticas de la doctrina laboral más autorizada (Ballester Pastor, M.A., 2013). Es cierto que la reforma operada por la ley 3/2012 en el art. 37.4 ET reconfigura el permiso de lactancia para darle una titularidad neutra. Se desaprovecha, sin embargo, la ocasión para reconsiderar la formulación del actual permiso de lactancia, que debiera evolucionar hasta convertirse en un derecho más consecuente con las necesidades de adaptación y ajuste que requiere una conciliación efectiva. Por lo demás, falla también la actual regulación del art. 37.4 ET al establecer la titularidad del derecho en caso de falta de acuerdo, que se empeña en atribuir a uno solo de los progenitores en caso de que ambos trabajen. No se acierta a comprender que se imposibilite el reparto del derecho entre varios posibles beneficiarios, cuando el fomento de la corresponsabilidad debiera ser el objetivo prioritario.

El progenitor que desee ejercer el derecho al permiso deberá acreditar su no disfrute simultáneo por el otro, salvo que ambos presten servicios para el mismo empleador. El TSJ de Andalucía en sentencia de 30 de enero de 2014 (AS

⁴⁷ De esta manera lo ha entendido la STSJ Andalucía/Sevilla (Social) de 24 abril 2001(AS 2001\2809).

2014/1124) declaró que existía trato discriminatorio por requerir a los trabajadores varones en relación con el permiso por lactancia justificación de que su cónyuge trabaja y no hacerlo así a las trabajadoras de la empresa.

2.3. Modalidades de disfrute del derecho

Con criterios flexibles y atentos a la finalidad del permiso, se entiende que es el titular del permiso quien debe determinar cuándo cuadra mejor a sus necesidades. Como se ha señalado, al tratarse de un auténtico derecho individual del trabajador o trabajadora (el cual debe ser soportado por el empresario), su ejercicio no depende del acuerdo con la empresa, aunque ésta pueda poner objeciones a los términos en que se ejercite. Corresponde al trabajador/a como titulares del derecho la elección del horario laboral en que disfrutarán el permiso de lactancia que permita el cuidado directo del menor de nueve meses; siendo el trabajador o la trabajadora, los únicos capacitados para determinar cuál es el momento más adecuado para cumplir las obligaciones encaminadas a su atención y cuidado. Nada faculta que tal potestad se desplace al empresario por el solo hecho de que surja colisión o se suscite enfrentamiento entre los intereses de uno y otros, el ejercicio de tal derecho, puede friccionar y hasta colisionar con los derechos del empleador y principalmente con los que sobre la ordenación del trabajo le confiere el Estatuto de los Trabajadores, tal colisión ha de solventarse en el sentido de que, en principio la elección de la modalidad de su disfrute entre las establecidas legalmente y también su concreción horaria, corresponde a las personas trabajadoras sin que entre en juego la facultad empresarial de dirección y organización⁴⁸. Y ello es así, por cuanto es el trabajador quien mejor conoce en qué momento resultará más apropiada la

⁴⁸ La STSJ de Cataluña de 20 de octubre de 1994 (AS 1994, 3872).

atención a ese menor del que es responsable, y compatibilizar así de la mejor forma posible su vida laboral y familiar. Dicho de otro modo, la empresa no puede elegir sin más la determinación de tal disfrute, por desconocer qué circunstancias personales y familiares concurren en cada caso para la compatibilización del trabajo con la y atención del menor (Martín Flórez, L., 2013).

El permiso de lactancia se encuentra entre los denominados por un sector de la doctrina como derechos semiabiertos de conciliación (Lousada Arochena, J.F., 2014) que son aquellos que, ligados a un acontecimiento personal o familiar concreto, atribuyen a su titular ciertas facultades acerca de su ejercicio. Frente a los derechos cerrados de conciliación, aquellos que a un acontecimiento personal o familiar concreto anudan una consecuencia jurídica unívoca. Es el caso paradigmático de los permisos retribuidos. Así, el permiso de quince días por matrimonio, el permiso de dos días –o cuatro si hay necesidad de hacer desplazamiento- por nacimiento de hijo/a o fallecimiento o infortunio de parientes, o el permiso de un día por traslado del domicilio habitual -artículo 37.3.a), b) y c) del ET-. Los derechos cerrados presentan la indiscutible ventaja de la seguridad jurídica, pero, simultáneamente, presentan el inconveniente de no siempre acomodarse de manera flexible a las múltiples necesidades de la vida personal o familiar. El fomento de la auto organización propugna atribuir al titular del derecho de conciliación facultades de configuración sobre su alcance, bien permitiéndole decidir acerca de su ejercicio –derechos semiabiertos, como lo sería el permiso de lactancia. Las sucesivas reformas han determinado que, en mayor o menor medida, casi todos los derechos de conciliación las establezcan: la excedencia familiar admite el disfrute fraccionado –artículo 46.3 del ET-; el disfrute paterno de la licencia de maternidad puede hacerse a tiempo parcial –artículos 48.4 del ET-; y el

permiso de paternidad puede disfrutarse en un arco temporal desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a hasta inmediatamente después de la finalización de la licencia de maternidad, también a tiempo parcial –artículo 48 bis del ET-. Pero sin duda, donde son más amplias esas facultades de organización es en las regulaciones del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda de un menor o por cuidado de familiares. El permiso de lactancia permite su disfrute a través de una ausencia de una hora, que se puede dividir en dos fracciones, de una reducción de jornada en media hora o la acumulación en jornadas completas, si bien esta última modalidad de ejercicio –introducida en la LOIEMH con base en precedentes jurisprudenciales permisivos- se sujeta a 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 –artículo 37.4 del ET-. Tanto el permiso de lactancia como la reducción de jornada por motivos familiares ostentan la peculiaridad adicional, que enfatiza todavía más las facultades de organización atribuidas a sus titulares en las regulaciones legales, de que “la concreción horaria y la determinación de (su) período de disfrute ... corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria” –artículo 37.6 del ET-. Ahora bien, esa afirmación tan radical pierde gas porque no aparece protegido el ejercicio incontestado –a la vista de los artículos 53.4 y 55.5 del ET y artículos 108.2 y 122.2 de la LJS-46, y porque es el trabajador quien, ante la negativa del empresario, debe demandarlo ante el Juzgado de lo Social –siguiendo el proceso del artículo 139 de la LJS.

Hechas estas precisiones, el artículo 37.6 del ET se debe entender en el sentido de que, aunque no exonera al trabajador/a de la carga de impugnar judicialmente la negativa empresarial, sí se da preferencia a sus intereses frente a los empresariales

al llegar el momento del enjuiciamiento. Una interpretación acogida, desde hace tiempo, en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, donde se dice que “como regla general la facultad para determinar y elegir el horario adecuado ... corresponde al trabajador” –SSTS de 16.6.1995, RCU 3849/1994, y de 20.7.2000, RCU 3799/1999-. Una jurisprudencia reforzada cuando se reconoce, en la STC 3/2007, de 15 de enero, la dimensión constitucional de la conciliación.

Hay otra modificación restrictiva operada por la reforma laboral de 2012 para el ejercicio de la lactancia que limita las facultades de auto organización de la persona titular del derecho, es la exigencia, salvo fuerza mayor, de un preaviso de 15 días, o el que se determine en el convenio colectivo aplicable, –artículo 37.6 del ET-, un plazo de preaviso que aparenta excesivo cuando se trata de necesidades familiares.

Veamos las modalidades de disfrute.

2.3.1. Ausencia de una hora

La articulación de esta modalidad de disfrute no permite retrasar en hora la entrada o adelantar en una hora la salida pues ha de tratarse de una ausencia. Cuando el horario es partido nada impide que se sitúe al final de la jornada de mañana o al principio de la jornada de tarde. Al hacer referencia a “ausencia del trabajo” se presupone que ya se está prestando la actividad laboral y que se reemprenderá a continuación, pues sin previa presencia no puede haber ausencia, y sin posterior retorno habría acortamiento de la jornada o adelantamiento de la hora de salida. Esta pausa o intervalo en el trabajo enlaza con la posibilidad de que la madre acuda junto a su hijo para prestarle la atención y el cuidado necesarios y, una vez cumplido tal cometido, se reincorpore a la actividad (Rivas Vallejo, P., 1997). La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2.3.2. Dos ausencias de una hora total

La ausencia de una hora puede dividirse “en dos fracciones”; la norma no exige que sean dos mitades, admitiendo implícitamente su desigual duración temporal, pero lo que sí precisa es que ambas ausencias equivalgan en cómputo conjunto a la hora de duración (Sánchez Trigueros, C., 2012).

Realmente, lo que quizá hubiera interesado en muchas ocasiones es retrasar en media hora la entrada al trabajo y adelantar la salida en otro tanto, pero esas hipótesis no han accedido al texto legal. Lo que sí se entiende factible es asignar media hora al final de la jornada matutina y otro tanto al inicio de la vespertina pues así también hay ausencia cuando se está prestando actividad laboral y se produce el retorno a la misma.

2.3.3. Reducción de media hora de la jornada

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Esta tercera opción equivale a entrar a trabajar más tarde o a cesar antes; el inicio o el término se reducen en media hora; se supone que ello tiene ventajas equiparables al dejar de trabajar durante el doble de tiempo pero con las obligaciones ya descritas de incorporación anterior y posterior a la(s) pausa(s).

En caso de optarse por la reducción, el trabajador ha de efectuarla sobre “su jornada”. Es decir, sobre la jornada efectivamente realizada, no sobre la jornada ordinaria o normal de trabajo en la empresa. Como se ha señalado con anterioridad, las trabajadoras con jornada inferior a la normal no se verán privadas de este derecho, que además deberán disfrutar íntegro, sin reducción proporcional.

2.3.4. La acumulación del disfrute en jornadas

Finalmente, dando así respaldo legal a una práctica muy extendida en el ámbito de la negociación colectiva, la LOIEMH introdujo una tercera vía de disfrute del permiso por lactancia, consistente en la posibilidad de su disfrute “acumulado” en jornadas completas, de acuerdo con lo establecido por el convenio colectivo aplicable, o según pacto individual con el empresario –posibilidad que ha de entenderse en el sentido de una eventual mejora de las condiciones de disfrute para el trabajador/a, respecto de lo previsto en el convenio que, según la nueva redacción del precepto estatutario, habrá de respetarse –que actuará, pues, como norma mínima-. Muy relevante para legitimar la técnica acumulativa acogida por el convenio es el carácter voluntario que la acumulación posee; puesto que la modalidad clásica de pausa por lactancia persiste en sus propios términos para quien lo desee, mal puede admitirse que la introducción de otra alternativa altera y desnaturaliza el régimen jurídico del permiso de lactancia. De este modo, se legitima el convenio porque permite la opción individual, sin contrariar la vigencia plena de la pausa diaria para quien así lo desee; cada trabajador puede ponderar discrecionalmente las circunstancias propias para optar por una u otra vía (Sánchez Trigueros, C., 2012).

Sin duda, la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia en jornadas incorporada a partir de la LOIEMH favorece en mayor medida la atención personal del menor por sus progenitores que el derecho a ausentarse durante una hora del puesto de trabajo. Al respecto señala la doctrina que “la hora de ausencia” prevista por el art. 37.4 ET sólo parece suficiente para el fin propio de la lactancia en los casos en que el domicilio de la trabajadora está próximo al centro o cuando la propia empresa dispone de un servicio de guardería o, al menos, de instalaciones

habilitadas para la lactancia en el propio centro, para los hijos de los trabajadores” (Fernández Prieto, M., 2006).

Ha de tenerse en cuenta, en cualquier caso, que, en la redacción vigente tras la reforma laboral 2012, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Evidentemente, desde una interpretación teleológica de la norma, las atenciones demandadas por varios “lactantes” requieren una mayor disponibilidad temporal. Al apuntar como beneficiario de la norma al lactante, parece lógico que cada uno de los hijos genere un derecho independiente para atender a su cuidado y alimentación (Garrigues Giménez, A., 2008).

La ampliación es posible en las cuatro modalidades de disfrute del permiso por lactancia, ausencia de una hora fraccionada en dos medias horas, reducción de jornada en medida hora y, finalmente, acumulación del tiempo de permiso para disfrutarlo en varias jornadas completas, en todas estas fórmulas ha de aplicarse idéntica proporcionalidad en caso de existir más de un “lactante” (Alfonso Mellado, C., 2008).

2.4. El permiso por lactancia y despido

En concreto, se considera nula, cuando no sea procedente, tanto la decisión extintiva por causas objetivas, como el despido disciplinario, de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso de lactancia en aplicación de lo establecido en el art. 55.5 ET (despido disciplinario) y el 53.4 ET (extinción por circunstancias objetivas); en relación con el art. 37.4 del ET.

No obstante, ello no significa que un trabajador o trabajadora no pueda ser despedido durante el período del permiso por lactancia por alguna de las causas

del art. 49 ET, es decir, que no pueda incurrir en incumplimientos graves y culpables que motiven su despido disciplinario, o verse afectado por un despido colectivo o una extinción de su contrato por causas objetivas, sino que únicamente el despido será declarado nulo si no se declara la procedencia del mismo conforme lo determina el art. 55.5 ET, por lo que no es preciso que la empresa tenga que esperar a la finalización del permiso por lactancia para ejercitar su facultad de despido (Poquet Catalá, R., 2014; Núñez-Cortés Contreras, P., 2000). De hecho, el poder decisorio en la elección de los trabajadores pertenece al empresario, pero en estos casos, el poder aparece, en cierta manera, limitado, pues la decisión empresarial de despedir a un trabajador/a no puede lesionar sus derechos fundamentales, de tal modo, que, en el caso de despido por necesidad de amortización de plantilla, el empresario deberá justificar que no existen otros trabajadores/as en el contexto global de la empresa que no estén en esa situación, aunque la decisión respecto de éstos exija determinados reajustes o traslados de plantilla que pudieran ser inconvenientes. En concreto, se considera nula, cuando no sea procedente, tanto la decisión extintiva por causas objetivas, como el despido disciplinario, de los trabajadores/as que hayan solicitado o estén disfrutando del permiso de lactancia en aplicación de lo establecido en el art. 55.5 b) y c) ET (despido disciplinario) y el 53.4 b) ET (extinción por circunstancias objetivas); en relación con el art. 37.4 del ET.

La calificación como nula de dicha medida extintiva encuentra su asiento en la concurrencia de las causas objetivas de nulidad que contemplan el art. 55.5 ET, que salvo en los casos en que el despido deba ser declarado procedente, operan de manera automática por ministerio de la ley, pues en el momento de ser despedida la trabajadora estaba disfrutando del permiso de lactancia conforme al

art. 37.4 ET y el periodo transcurrido desde el nacimiento de su hijo hasta que fue cesada no había superado los 9 meses. No acreditándose los hechos imputados en la carta de despido siendo el comportamiento de la trabajadora una práctica tolerada por la empresa al ser despedida el último día del disfrute del permiso de lactancia su despido es nulo por no haber transcurrido el plazo de nueve meses desde el nacimiento del hijo⁴⁹.

La utilización del permiso para finalidad distinta acarrearía la declaración de procedencia del despido del trabajador o trabajadora que esté disfrutando del permiso de lactancia. El permiso por lactancia no tiene por finalidad el solaz, descanso o recreo dentro o fuera de la empresa sino que el art. 37.4 ET prevé y regula el derecho del trabajador o de la trabajadora a una hora de ausencia no de presencia por y para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, habiendo sido solicitado por la trabajadora para un fin determinado y concreto, acreditada, declarada y reconocidamente hace uso del mismo para otro fin distinto; el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación, quedando demostrado que el permiso de lactancia fue utilizado para un fin distinto⁵⁰.

Procedente y no nula se declara la extinción del contrato de trabajo de una trabajadora que acaba de reincorporarse tras el permiso de lactancia y disfruta de una jornada reducida por cuidado de hijos por inexistencia de discriminación por razón de sexo al acreditar la empresa la concurrencia de las causas organizativas y productivas justificativas de la extinción, ante la pérdida de contrata en la que

⁴⁹ Conforme a la STSJ de Canarias de 23 de octubre de 2013 (2014/4).

⁵⁰ STSJ de Cataluña de 29 septiembre 2000 (AS 2000\4253).

prestaba servicios la trabajadora, que ha sido adjudicada a una tercera empresa (STSJ Cataluña de 24 de abril de 2013 (AS 2013/1598).

2.5. Negociación colectiva y permiso de lactancia

Se ha seleccionado una muestra de treinta convenios colectivos sectoriales y de empresa de los cinco últimos años que han abordado con carácter general la materia de la conciliación y en particular el permiso de lactancia.

Desde el punto de vista sistemático algunos convenios regulan el permiso de lactancia conjuntamente con la reducción de jornada por motivos familiares, la yuxtaposición de ambas figuras crea una cierta confusión en su regulación. A continuación se analizarán por categorías las previsiones encontradas en los mismos:

2.5.1. Cláusulas que transcriben o remiten a la regulación legal

Una buena parte de los convenios colectivos analizados se limitan a transcribir de modo casi idéntico la ordenación del ET en materia de permiso por lactancia, sin introducir modificación alguna, reproduciendo literalmente las previsiones legales o llevando a cabo alguna matización que no modifica su régimen legal⁵¹. Se observa que algunos convenios incluso de los más recientes entre los consultados siguen utilizando alternativamente el término mujer y el término trabajadores para referirse

⁵¹ CC del sector de comercio textil, suscrito por ACOT, Resolución de 20 de diciembre 2013 (LCM 2014\199): Artículo 31. "Permiso por lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de Jurisdicción Social; entre estos, también el at. 34 del CC de la empresa "Assa Abloy Entrance Systems Spain...Resolución de 21 de octubre 2014 (LEG 2014\8600).

a los titulares del permiso, en una especie de confusión seguramente provocada por la inercia legislativa anterior⁵².

2.5.2. Cláusulas que mejoran o flexibilizan la regulación legal

Dentro de estas mejoras, son pocos los convenios que avanzan sobre la pauta legal, alguno lo hace incrementando el colectivo de sujetos protegidos, básicamente ampliando la edad del beneficiario o causante, entre estos el CCol. para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España⁵³ estableciendo en su art. 23.5: “(Lactancia). El/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de 1 hora de ausencia por hijo menor de 10 meses que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas). El permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial, y tanto para hijos biológicos como hijos adoptados o acogidos siempre que sean menores de 10 meses”.

En la modalidad de reducción de jornada algunas veces la negociación colectiva eleva esa reducción de jornada hasta la hora que dura la ausencia (previendo también el momento a que ha de aplicarse), adopta previsiones dirigidas a flexibilizar la duración del permiso, o especifica cómo ha de jugar en los supuestos de horario flexible (Sánchez Trigueros, C., 2012).

Otra mejora encontrada en uno de los convenios analizados es el derecho del trabajador/a a ser trasladado a petición propia a alguno de los centros de trabajo

⁵² El CC de la empresa Assa Abloy Entrance Systems Spain, Resolución de 21 de octubre 2014 (LEG 2014\8600): Artículo 34: “Permiso por lactancia. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen”.

⁵³ Resolución de 11 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo (BOE 27 de septiembre de 2014).

de la provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por lactancia en un período posterior a seis meses después de la finalización del permiso por maternidad (se entiende equivalente a los diez meses del menor) establecido en el CCol. estatal (Resolución de 10 de septiembre de 2013 de la Dirección General de Empleo) de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio⁵⁴.

Uno de los convenios encontrados contiene previsiones sobre mantenimiento de condiciones de trabajo, en relación con la promoción y formación, de los trabajadores durante el disfrute del permiso por lactancia⁵⁵.

2.5.3. Clausulas sobre posibilidad de acumulación en jornadas de la lactancia, criterios de cálculo y requisitos formales

Son bastante numerosos los convenios en los que se prevé la modalidad de disfrute en jornadas acumuladas⁵⁶, precisando en algunos de ellos el momento a partir del cual se inicia el disfrute en esta modalidad, generalmente a continuación del alta

⁵⁴ Resolución de 10 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.

⁵⁵ Resolución de 11 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España – (BOE 27 de septiembre de 2014): “B. Promoción. Informar a las personas que se encuentren en situación lactancia con el objeto de que puedan participar en dichos procesos ...Formación. Se facilitará el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación lactancia, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación ...”.

⁵⁶ Resolución de 11 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España, (BOE 27 de septiembre de 2014): “El/la trabajador/a podrá optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora, así como por acumularlo en jornadas completas”.

por maternidad⁵⁷ o uniéndolo al período de baja por maternidad o paternidad⁵⁸, y en algunos casos el número de días resultantes que difiere de unos convenios a otros, señalando en algunos que son días naturales en otros laborables⁵⁹. Algún convenio establece criterios para el cálculo de las jornadas acumuladas que corresponden: “En lo relativo a la acumulación de la lactancia, para el cálculo de las jornadas completas se tomará la base de 1 h de ausencia diaria y hasta los 10 meses de edad del niño...”.

Respecto al establecimiento de requisitos formales para la acumulación se ha encontrado el CCol de ámbito estatal de la empresa Activa Innovación y Servicios, SAU⁶⁰: “Art. 40.2: “Las Trabajadoras/trabajadores podrán acumular las horas de lactancia en jornadas completas después del permiso de maternidad o paternidad, preavisando con 15 días de antelación a la Empresa”.

⁵⁷ Dispone la inscripción y la publicación del CC de trabajo para las empresas de azafatos/...Resolución EMO/635/2013, de 13 de marzo. LCAT 2013\194 La mujer, por su voluntad, expresada formalmente anteriormente al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

⁵⁸ Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015 (BOE 3 de octubre de 2013). Artículo 25: “...Los trabajadores, previo acuerdo con el empresario, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en días laborables, uniéndolo al período de baja por maternidad o paternidad”.

⁵⁹ Resolución de 10 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio: “...quien ejerza el derecho podrá acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de dieciséis días naturales, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria”. Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el CC estatal de estaciones de servicio 2010-2015 (BOE 3 de octubre de 2013): “Los trabajadores, previo acuerdo con el empresario, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en días laborables, uniéndolo al período de baja por maternidad o paternidad”. Registra y publica el CC estatal para las industrias de elaboración del arroz, Resolución de 20 de enero 2015 (RCL 2015\14): “...O acumularlo en jornadas completas con el límite de 14 días laborables”.

⁶⁰ Resolución de 26 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de Activa Innovación y Servicios, SAU.

CAPÍTULO 3. LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

3. Características, fundamento y finalidad de la reducción de jornada por motivos familiares

El artículo 37.5 ET reconoce el derecho a una reducción de jornada para quien “por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida”. 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”.

La reducción de jornada por motivos familiares engloba dos supuestos distintos:

(1) El primero es el de reducción de jornada para *cuidado de un menor de 12 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial*, que no desempeñe actividad retribuida. Tradicionalmente la doctrina judicial no se ha mostrado especialmente estricta a la hora de interpretar el art. 37.5 ET en relación a exigir que la discapacidad de la persona atendida sea declarada por órgano administrativo o judicial, sirva de muestra la STSJ de Castilla-León de 16 enero de 1992 (AS 1992/25), que consideró minusválido a la “persona que padezca cualquier tipo de dolencias o enfermedades médicamente constatadas que alteren notoriamente su salud”, siempre que tuviesen “cierta persistencia”, que no se justifica con ingreso en hospital de 5 días [TSJ de Cataluña de 15 de marzo de 1993 (AS 1993/1527)]. En línea de continuidad con las anteriores resoluciones, ya en época mucho más reciente, la STSJ de Andalucía, de 9 de abril de 2008 (AS 2008\2673): “el concepto de discapacidad se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la

persona de que se trate participe en la vida profesional (...) para que la limitación de que se trate pueda incluirse en el concepto de discapacidad, se requiere la probabilidad de que tal limitación sea de larga duración.

(2) El segundo supuesto es el de “reducción para cuidado de familiares”, para la persona que 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.

En ambos supuestos, la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. El fundamento último del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares lo constituye, en opinión unánime de la doctrina laboralista la atención y el “cuidado de los hijos en sus edades más tiernas, el cuidado de los disminuidos (sin límite de edad y sin exigirse más parentesco o relación que la guarda legal sobre ellos –con lo que también quedaría, cómo no, amparado el cuidado de un hijo disminuido, con independencia de la edad-), y el cuidado de familiares (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad –lo que, asimismo, incluye a los hijos- cuando por su edad, o por accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos)” (Garrigues Giménez, A., 2008).

El derecho a la reducción de jornada por motivos familiares que regula el artículo 37.5 del ET, forma parte del desarrollo del mandato constitucional que establece la protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE). La razón de ser de esta regulación se sitúa en los profundos cambios sociales y laborales ocasionados por la incorporación de la mujer al mercado laboral y en la necesidad de conciliar el trabajo

y la vida familiar. Ahora bien, el objeto propio de la jornada reducida en el caso de la reducción por motivos familiares, no es sólo satisfacer el derecho de los trabajadores a conciliar su vida familiar y profesional, sino también y principalmente, actualizar el derecho de las personas mencionadas en el precepto, a recibir la mejor atención posible (Azagra Solana, M., 2012).

3.1. Titularidad indistinta de la reducción de jornada por motivos familiares

La titularidad del derecho a la reducción de jornada corresponde, según el ET, a “quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo ...” y a “quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar...”. Se trata por tanto de una titularidad indistinta, sin distinción de sexos y se concede a todo trabajador/a sea cual sea la modalidad de su contrato incluido el contrato a tiempo parcial. El precepto se apresura a reconocer que el titular lo será cualquier trabajador, hombre o mujer, que se encuentre en la situación de tener que cuidar a un menor o a una persona con discapacidad por corresponderle su guarda legal, serían el padre y la madre biológicos o adoptivos, o las personas responsables del acogimiento preadoptivo o permanente o un tercero , por ejemplo el tutor; o también, quien cuide de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo precisamente el parentesco en los grados correspondientes, y con independencia de que pueda provenir de adopción el dato determinante de la posible titularidad del derecho. Ahora bien, la individualización conoce excepciones “si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante”, en cuyo caso -no, a sensu contrario, si el derecho se genera por distintos sujetos causantes- “el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa” (Gorelli Hernández y Marín Alonso, I., 2001). En

cualquier caso, y aunque no resulte muy habitual la concurrencia apuntada, no cabe entender la posibilidad empresarial de limitar el ejercicio de alguno de los interesados a la reducción de jornada como algo forzoso; de hecho, y en tanto resulta restrictiva de los derechos del trabajador, parece ser concebida por el legislador estatutario como una facultad a emplear únicamente en los casos en que haya razones justificadas de funcionamiento de la empresa (Garrigues Giménez, A., 2008). Y es que, como ha señalado el TS, en S. de 11 diciembre 2001, la reducción de jornada por guarda legal “tiende(n) 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”.

La normativa reguladora no contempla el escenario de acumulación sucesiva de supuestos causantes de la reducción jornada. Parece razonable entender que cuando se genere un nuevo hecho causante, estando otro vigente, discurren paralelos y, concluido uno, nada impedirá los efectos del otro, sea el primero generado o sea el segundo generado. Dicho en otros términos, se prolongaría el periodo máximo de la reducción de jornada hasta en tanto se mantenga vigente un hecho causante, aunque sea un hecho causante distinto al hecho causante inicial de la reducción de jornada. Problema importante es, mientras discurren paralelos en el tiempo un inicial y un nuevo hecho causante, si se mantiene el derecho a la reducción inicial de jornada o si, sobre la jornada reducida, se puede aplicar nueva reducción de entre un octavo y la mitad (Lousada Arochena, J.F., 2006). Quizás lo más correcto, al callar la norma, sea admitir sólo una reducción, aunque no es solución segura, dejando a salvo, en todo caso, una jornada mínima de trabajo (la

mitad), imposible de preservar si se admitiese la acumulación de reducciones (Menéndez, P. 2004).

Tras la Ley 39/1999, de 5.11, la doctrina judicial fue unánime en el sentido de entender compatibles la reducción de jornada y el permiso de lactancia⁶¹, afirmándose, además, que la reducción de jornada en una media hora en que, de conformidad con el artículo 37.4 del ET, se puede materializar el permiso de lactancia no debe ser reducida a la mitad aunque la trabajadora hubiese reducido su jornada a la mitad por guarda legal.

Sucintamente, en la mayor parte de las situaciones será la jornada propuesta por el trabajador la que prospere si la empresa no evidencia razones suficientemente justificadas para no acceder a la misma, mientras que si la empresa logra demostrarlas quebrará esa regla general y podrá prosperar el horario que ésta proponga; todo ello siempre dentro de los parámetros de la buena fe en la actuación tanto empresarial como del trabajador⁶². En otras palabras, la concreción horaria de la reducción de jornada es un derecho individual del trabajador, que sólo ha de decaer en supuestos excepcionales, como en el caso de abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto para la empresa. Además de lo anterior, debe tenerse en cuenta la dimensión constitucional de la reducción de jornada solicitada y, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las mujeres trabajadoras o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la del mandato de protección a la familia y a

⁶¹ STSJ de Valencia de 25.4.2002 (AS 2003 1125), y de 24.5.2002, (AS 2003 2289); STSJ/Cataluña de 18.3.2003, (AS 2003 1955); STSJ del País Vasco de 24.4.2001 (AS 2001/ 2101).

⁶² STSJ de Cataluña de 21 febrero 2014 (AS 2014\786), STSJ de la Rioja de 10 de febrero de 2012 (AS 2012\575)

la infancia (art. 39 CE), lo que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa⁶³. Desde la perspectiva constitucional del problema planteado, no cabe sacrificar los derechos de la persona trabajadora que solicita el derecho a reducción en base a meras alegaciones empresariales, cuando no concurre prueba alguna que acredite la más mínima disfunción en la actividad organizativa de la empleadora⁶⁴.

3.2. Proyección de la reducción de jornada por motivos familiares sobre el trabajo diario

Conforme al artículo 37.5. ET el trabajador/a “tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria ... de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella ... la concreción horaria y la determinación del período de disfrute le corresponde al trabajador dentro de la jornada ordinaria ...”.

A partir de la reforma laboral 2012 del art. 37.5 y 6 ET, el precepto estableció que el derecho a la reducción de jornada habrá de proyectarse sobre la jornada de trabajo “diaria”, tal calificativo sirve para delimitar el ejercicio mismo del derecho. El término “diaria” al referirse a la reducción de la jornada de trabajo, tiene un gran

⁶³ Por todas, SSTC 3/2007, de 15 de enero (RTC 2007, 3) y 26/2011, de 14 de marzo (RTC 2011, 26), SSTC 191/1998, de 29 de septiembre (RTC 1998, 191); y 92/2005, de 18 de abril (RTC 2005, 92). Entre las de los Tribunales Superiores de Justicia, alineándose con la dimensión constitucional del problema, por todas algunas recientes, la STSJ de Navarra Sentencia de 16 enero 2014. AS 2014\771y también la STSJ de Navarra de 16 enero 2014 (AS 2014\771).

⁶⁴ A ejemplo, de interpretación desde la perspectiva constitucional de ponderación de las circunstancias, la sentencia del Juzgado de lo Social 3 de Pamplona, de 10 de octubre de 2012, estimó las pretensiones de una trabajadora, que tenía dos hijos menores de ocho años. El Juzgado valora la distancia entre los centros escolares y el domicilio de la trabajadora hecho éste que incide en la imposibilidad de compatibilizar el horario en que venía prestando sus servicios y la atención de sus dos hijos. El Juzgado valora también de forma positiva que la trabajadora hace alternativamente dos propuestas de horario, el horario alternativo que es rechazado igualmente por su empleadora. Razona el juzgador a quo que la empresa demandada no aporta elemento alguno de convicción relativo a las dificultades organizativas o productivas que puedan colisionar frontalmente con la pretensión de la demandante, considerando incluso que su oposición a la concreción horaria debe considerarse contraria a la buena fe contractual.

impacto en la práctica, suponiendo el abandono de la utilización de parámetros superiores al diario (módulo semanal, mensual, anual) para la concreción del horario en la reducción de jornada por motivos familiares, en cuanto que sólo podrán elegirse las horas en que se prestarán servicios dentro del día (Fraguas Madurga, L., 2012): Ello impediría otro tipo de concreciones que pudieran convenir en cada caso al trabajador, como por ejemplo, utilizar el cómputo semanal que permitiría acumular el trabajo en algunos días para no prolongar su jornada al sábado o domingo; o que, en un cómputo anual, se liberen períodos coincidentes con las vacaciones escolares, en principio tales situaciones no serían factibles (Azagra Solano, M., 2012; Fraguas Madurga, L., 2012).

La nueva redacción dada al precepto permite afirmar, que si se ejercita el derecho de reducción por motivos familiares, esta reducción debe proyectarse sobre todos los días en los que el trabajador o trabajadora tiene que prestar sus servicios (Azagra Solano, M., 2012; Sánchez Trigueros, C., 2012). Así pues, si un trabajador o trabajadora presta servicios, de lunes a viernes, esa reducción deberá afectar a la jornada correspondiente a esos cinco días, no solamente a algunos de ellos, lo que sería posible es que el porcentaje de reducción variase de un día a otro; siempre que tal reducción sea de al menos un octavo de su duración y no sobrepase la mitad de la jornada diaria (Azagra Solano, M., 2012). El trabajador/a tendría derecho a reducir su jornada diaria entre un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, lo que en términos porcentuales permite afirmar que la jornada de trabajo diaria podrá reducirse entre un 12'5% y un 50% (Sánchez Trigueros, C., 2012).

La referencia a la jornada de trabajo "diaria" en caso de reducción por motivos familiares incorporada en 2012 no permite excluir de la prestación de servicios un

día concreto de la semana si la jornada pactada entre empresario y trabajador/a obliga al trabajo en ese día. Así pues, si en la empresa se trabaja de lunes a domingo, o de lunes a sábado no podrá excluirse la prestación de servicios en un día concreto pues se estaría variando unilateralmente la jornada. Esa exclusión supondría reducir la jornada de trabajo de uno de los días en el porcentaje del 100 % que no está permitido en la regulación vigente (Azagra Solano, M., 2012).

Se ha dicho que esta previsión es más acorde con la finalidad real del derecho, lo cual es cuestionable porque no abarca todas las posibles situaciones personales, pero lo que no resulta dudoso es que dificulta su ejercicio en la práctica. La tarea de conciliar vida familiar y laboral se tornaría a partir de ahora “mucho más compleja” ya que ésta “no se logra sólo trabajando menos horas... sino admitiendo que las horas que se trabajan se puedan articular de forma adecuada para hacerlas compatibles con la atención del menor. El sentido finalista de la reducción, que no es otro que permitir al trabajador atender las necesidades familiares desaparece” (Herráiz Martín, M.S., 2012).

En la práctica, esta modificación va a suponer un freno a la flexibilidad y a la conciliación de la vida familiar y laboral puesto que si la reducción de jornada debe concretarse obligatoriamente en el módulo diario, se está dotando a la medida de una rigidez que favorecerá, sobre todo, a los intereses empresariales, por encima de los del trabajador (Herráiz Martín, M.S., 2012). Podría afirmarse que dicha modificación introducida por la reforma laboral 2012 es restrictiva en términos de eficacia de la reducción de jornada por motivos familiares, si entendemos que una medida es eficaz cuanto más utilizada y valorada sea por aquellas personas que se encuentran en la situación que da derecho al uso de la misma; con seguridad será

más utilizada y valorada esta medida cuanto más flexible y ajustada sea a las necesidades de los potenciales beneficiarios.

Con el objeto de proceder al estudio de la reducción de jornada por motivos familiares y su incidencia en el tiempo de trabajo diferenciaremos varios supuestos que podrían afectar al ejercicio práctico del derecho por parte del trabajador/a.

3.2.1. Ejercicio del derecho cuando se trabaja a turnos y no se pretende la elección de un turno concreto

En el supuesto en que el trabajador/a en un régimen de trabajo a turnos, solicite la reducción de la jornada de trabajo y la concreción horaria derivada de aquella, sólo se le permitiría una reducción "diaria" en cada uno de los turnos, sin existir obstáculo legal alguno para proceder a la reducción de distintos márgenes horarios en cada uno de los turnos siempre que se produjera una reducción para cada uno de los días. La decisión debe ponderar el bien del menor, ejercitando el derecho conforme a los reglas de la buena fe, admitiendo la oposición empresarial excepcionalmente por los motivos analizados con anterioridad (Azagra Solano, M., 2012).

3.2.2. Reducción de jornada que afecta al sistema de turnos del trabajador

Son numerosos los problemas planteados en esta concreción de la reducción de la jornada, en la que en la mayoría de los casos se pretende pasar a un turno fijo, generalmente el de mañana; es buena muestra de ello la intervención constante de los Tribunales antes y después de la reforma de 2012, que analizaremos a continuación. Resumidamente, la normativa vigente (art. 37.5 y 6 ET) permite la reducción de jornada y la fijación por la trabajadora del nuevo horario, derecho no controvertido, pero siempre que ello se haga dentro de la "jornada ordinaria del trabajador/trabajadora", quien concretará el alcance de la reducción, sin poder

exigir un cambio horario o de turno, ni una redistribución de la jornada que exceda de los límites de la jornada ordinaria, salvo que exista acuerdo al respecto con la empleadora. El ET no establece otra posibilidad de variación del horario que la del artículo 41.1º.b) como modificación sustancial de las condiciones de trabajo a instancia de la dirección de la empresa en las condiciones tasadas por el propio art. 41.1º.b), pudiendo dar lugar, en su caso, a la rescisión del contrato. Existiría también una posibilidad diferente que es la de una redistribución de la jornada que exceda de los límites de la jornada habitual, el precepto de referencia para determinar las modalidades de concreción horaria sería entonces el 34.8 ET⁶⁵, en cuyo caso, el nuevo horario habrá de ser pactado, a falta de previsión convencional al respecto, individualmente entre empresa y trabajador⁶⁶. Asimismo, respecto a la concreción horaria en tales supuestos, el legislador no ha querido establecer si en su determinación deben prevalecer los criterios y las necesidades del trabajador o las exigencias organizativas de la empresa, lo que posibilita una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego, permitiendo soluciones judiciales distintas “según las circunstancias concurrentes”, siendo necesario que los tribunales analicen la necesidad de la medida solicitada y las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa⁶⁷.

Con posterioridad a la reforma 2012, en fechas recientes, encontramos un buen número de pronunciamientos de los Tribunales Superiores de Justicia denegatorios del derecho a la concreción horaria en la jornada reducida en un turno fijo o

⁶⁵ Véase el capítulo correspondiente de este estudio la adaptación de la jornada de trabajo.

⁶⁶ STS de 20 de octubre de 2010 (JUR 2013\96175).

⁶⁷ STS de 20 de octubre de 2010 (JUR 2013\96175).

permanente (generalmente el de mañana); así se deniega a la trabajadora a un turno fijo de mañana basándose en el análisis de las circunstancias concurrentes, consistentes en tal caso en razones organizativas y por colisionar con los intereses del resto de los trabajadores del centro; se rechazó también la pretensión de una trabajadora en otro caso de pasar del turno de mañana y tarde a turno de mañana de lunes a sábado de 9 a 14 horas⁶⁸, por razones organizativas o productivas acreditadas por la empresa, por falta de coincidencia de la propuesta de la trabajadora al menos en un día a la semana, el sábado, con el horario de apertura al público de la empresa los sábados que se inicia a las 10 horas, concediéndole una concreción alternativa⁶⁹; asimismo se denegó la adscripción de la trabajadora a un turno estable, pues la trabajadora tenía una jornada en turnos rotatorios de mañana y tarde reconociéndosele el derecho de reducción dentro de su jornada

⁶⁸ STSJ de Madrid de 16 diciembre (AS 2014\114): “si se accediera a la petición que ha solicitado la actora, la empresa se vería obligada a modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de sus compañeros y que estos verían incrementada su jornada de tarde, que como ya hemos dicho dificultaría la conciliación de su vida laboral y familiar, en beneficio de la actora, por lo que entendemos que es correcta la conclusión a la que llega la juez de instancia, máxime cuando el derecho que concede el artículo 37 del ET los trabajadores por razón de guarda legal consiste en disfrutar de una jornada reducida “dentro de su jornada ordinaria”, es decir, una reducción de la jornada que tienen fijada y no el establecimiento de una jornada distinta a la que tenían y para fijar una jornada distinta, es claro que ello no podría llevar consigo un perjuicio para el resto de los trabajadores o tendría que venir dado por la negociación colectiva - artículo 34.8 y 37 del ET”.

⁶⁹La STSJ de Andalucía de 30 de enero de 2014 (AS 2014\529) respecto a la concreción horaria pretendida por la trabajadora de pasar de turno de mañana y tarde a turno de mañana de lunes a sábado de 9 a 14 horas, denegación que se basa en razones organizativas o productivas acreditadas por la empresa, por falta de coincidencia de la propuesta de la trabajadora al menos en un día a la semana, el sábado, con el horario de apertura al público que se inicia a las 10 horas la decisión de la empresa de fijar un horario distinto al propuesto por la trabajadora es justificada y razonable, respondiendo al horario de la empresa y necesidades organizativas, sin que se aprecie vestigio alguno discriminatorio por razón de la maternidad de la trabajadora y sin que exista prueba de discriminación en comparación con otros trabajadores que hayan usado del mismo derecho de reducción de jornada.

ordinaria pactada es decir, a turnos de mañana y tarde en base al argumento de que el trabajador puede reducir su jornada pero no imponer una jornada distinta⁷⁰.

3.2.3. Reducción de jornada con concreción superior a la diaria

La reforma laboral 2012 zanjó la discusión en supuestos en los que se pretende en función de la reducción de jornada llevar a cabo una reestructuración que alcanzara a un margen superior al diario, es decir, cuando se pretende excluir un día concreto de la semana de la prestación de servicios y que se habían planteado con anterioridad. No obstante, la doctrina científica apunta la posibilidad de que por la negociación colectiva o por acuerdo individual entre trabajador y empresa se pueda acordar una concreción que permita alcanzar un parámetro superior al diario, retomando a la situación anterior a la reforma laboral del 2012 (Fraguas Madurga, L., 2012).

3.3. Incidencia de la reducción de la jornada por motivos familiares en el contrato de trabajo

Atendiendo al artículo 37.5.I-II del ET, la reducción de jornada conlleva la disminución proporcional del salario, aunque, interpretado a contrario sensu, no supone la disminución de otros derechos laborales, y paralelamente a la no disminución se mantienen los deberes del trabajador.

⁷⁰ La STSJ de Galicia de 15 marzo 2013 (AS 2013\1928). Existe también por el contrario, algún pronunciamiento favorable en este caso del Juzgado de lo Social 2 de Pamplona en sentencia de 4 de julio de 2013 (AS 2014/2320) en el que se concede la concreción horaria en turno de mañana de una trabajadora cuya pretensión se limitaba a pedir una concreción horaria que puede ser satisfecha con una organización de los servicios por parte de la empresa demandada y dicha petición queda justificada por la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar y no obedece ni a un capricho ni a una mera conveniencia de la trabajadora, la petición la efectúa la actora en el ejercicio de la facultad conforme a las exigencias de la buena fe.

La disminución proporcional del salario supone, como norma general, una disminución proporcional de la totalidad de sus componentes. El tenor literal del artículo 37.5 del ET conlleva la reducción proporcional de todos los conceptos retributivos que tengan naturaleza salarial y no autoriza la supresión de ninguno de ellos (Lousada Arochena, J.F., 2006). El tema ha originado interesantes pronunciamientos jurisprudenciales, sobre todo en cuanto a los complementos que pudieran corresponder al trabajador como ocurre con un plus de antigüedad⁷¹, que disminuirá proporcionalmente. Criterio de proporcionalidad aplicable a las guardias del personal estatutario, no habiendo exención completa, sino reducción⁷². También aplicable a un complemento de coordinación y mando de una monitora de gimnasia y natación que, a consecuencia de la reducción, actúa sólo en la natación⁷³. No obstante, la proporcionalidad se rompe en algunos supuestos, bien desapareciendo un complemento o bien manteniéndose íntegramente, si hay razones objetivas justificativas de una u otra consecuencia jurídica. El trabajador seguirá percibiendo el concepto de complemento por jornada partida⁷⁴. Ello supone el mantenimiento del denominado plus de disponibilidad aunque se le asigne un turno fijo derivado de la reducción de jornada y el fundamento del mismo estuviera en función de la mayor flexibilidad horaria del trabajador⁷⁵. Cuando la empresa asume la mejora voluntaria de complementar la IT hasta el 100% del salario, cuando finaliza la reducción de jornada por guarda legal, si el trabajador continúa en IT ha de abonar el complemento hasta la totalidad del salario correspondiente a

⁷¹ STS de 25.1.2005 (RJ 2005/1199) y 15.3.2005 (RJ 2005/ 3553).

⁷² STSJ de Canarias de 30-12-1993 (AS 1993/5239), y STSJ de Madrid de 5.3.1998 (AS 1998 /785).

⁷³ STSJ de Cataluña de 6.11.2002, AS 2002 4103.

⁷⁴ STSJ Madrid 21-5-08 (AS 2008/1869).

⁷⁵ STS 14 Octubre 2011 (RJ 2012/518).

la jornada completa⁷⁶. En el sentido de mantenimiento, un ejemplo sería un plus extra salarial, como el de transporte origen de un complejo plus *ad personam*⁷⁷. En el sentido de desaparición, un ejemplo sería el de un plus de peligrosidad cuando la reducción se imputa a la parte de la jornada donde se realizaba el trabajo peligroso porque no tendría justificación alguna. Surgen contradicciones entre algunos pronunciamientos⁷⁸, abriéndose camino el criterio de reconocer la imposibilidad de generalizar debido a la abigarrada casuística retributiva por ejemplo, con carácter general las soluciones contra operario corren el riesgo de ser discriminaciones indirectas⁷⁹.

La ausencia de afectación en la reducción de jornada por motivos familiares de los demás derechos laborales supondrá tanto la imposibilidad de su reducción, como sucede con la indemnización por despido improcedente que se calculará conforme al salario regulador anterior; así como la igualdad del resto de los derechos con los trabajadores a tiempo completo⁸⁰. Por ello, si la empresa despide objetivamente sin poner a disposición la indemnización calculada conforme al salario anterior, no cumple el requisito, sin apreciar error excusable⁸¹.

⁷⁶ STSJ Galicia 16-1-04 (JUR 2004, 80024). La STSJ del País Vasco de 1 de julio de 2014 (JUR 2014\267578) establece procedencia del abono de la paga de presentismo a los trabajadores que disfrutaban de jornada reducida por cuidado de hijos, con independencia de la jornada que realicen.

⁷⁷ Véase STSJ de Castilla La Mancha de 28.4.1999 (AS 1999 6200).

⁷⁸ Para una sentencia a respetar en proporción, STSJ de Aragón de 27-2-2003 (AS 2003 1301), y para otra a mantener íntegro, STSJ de Cataluña de 11-4-2000 (AS 2000 1915).

⁷⁹ STSJ de Cataluña de 11.4.2000 (AS 2000/1915).

⁸⁰ STS de 11.11.2001 (RJ 2002/2025).

⁸¹ STSJ de Cataluña de 4.3.2005 (AS 2005/1131).

Y la igualdad de derechos con los trabajadores a tiempo completo comprende la elección de días de un descanso compensatorio⁸². También el régimen de los días de libranza⁸³. Si la reducción de jornada afecta a los demás derechos laborales, se podría incurrir en causa extintiva del artículo 50 del ET⁸⁴. Al margen de incurrir en causa extintiva del artículo 50 del ET, sería factible una indemnización del daño moral derivada de la reducción indebida de derechos (Lousada Arochena, J.F., 2006).

En materia de Seguridad Social, el artículo 180 LGSS recoge en su apartado 3 que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 ET de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, "...se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo...", y ello a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Del mismo modo, y en el apartado 3 del art. 180 LGSS se establece que cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 ET, "...a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo".

⁸² SSTSJ de País Vasco de 11-6-2000 (AS 2001/ 501), y de 16-1-2001 (AS 2001/2991).

⁸³ STSJ de Madrid de 30-5-2005 (AS 2005/ 1523).

⁸⁴ SSTSJ de Cataluña de 6.4.2005 (AS 2005/ 1008), y de 19-1-2001 (JUR 2001/99982).

En cuanto a los períodos cotizados por el trabajador a partir del tercer año de reducción de jornada por motivos familiares se debe computar la cotización efectivamente realizada y no como si hubiera cotizado como jornada completa, sin que ello se oponga a la normativa europea (TJCE 16-7-09 [TJCE 2009, 229], C-537/07).

Por lo que respecta al cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial. Las cuantías, máxima y mínima, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada (art. 211 LGSS).

La cotización de los trabajadores que realicen una jornada reducida con disminución proporcional de sus retribuciones, se efectúa en función de las retribuciones que perciban sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior a la cantidad resultante de multiplicar las horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la cotización por las bases mínimas horarias establecidas para los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, el art. 21 OM TAS/2865/2003 establece que los trabajadores que reduzcan su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o retribución, al amparo del artículo 37.5 del ET podrán suscribir una modalidad privilegiada de convenio especial a fin de mantener las bases de cotización en las cuantías por las que venían cotizando con anterioridad a la reducción de la jornada. La cotización a completar en esta modalidad de convenio especial será la correspondiente a las situaciones y contingencias de

jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral (Velasco Portero, T., 2014).

Tampoco la determinación del periodo de disfrute ha generado especiales dificultades, configurándose como facultad del trabajador, de modo que “la restitución a la realización de la jornada completa pende de la voluntad del trabajador, y que ésta, salvo supuestos de ejercicio abusivo del derecho o contrarios a la buena fe, o bien, salvo que concurren necesidades organizativas razonables de la empresa que justifiquen una dilación no excesiva, debe ser inmediata”, con la consiguiente indemnización si hay demora⁸⁵.

Una facultad del trabajador a ser restituido en la anterior jornada de trabajo que no se entiende renunciada por el hecho de que, desaparecida la causa de la reducción de jornada, se continuase en régimen de jornada reducida, y así se dice que cuando el trabajador reclama la realización de su jornada completa, ya cumplido el límite de edad el menor de cuya guarda se trata, no supone esa petición tardía, pérdida o renuncia del derecho a la realización de la jornada completa, pues únicamente afectará al momento en que deberá empezar ésta⁸⁶.

Con anterioridad a la reforma laboral 2012, en cuanto a las condiciones de ejercicio, se establecía que “las exigencias de la buena fe contractual implican... un preaviso prudente y razonable –sin que fuera posible concretar más- antes del comienzo de su efectividad” y, aunque sin exigir el art 37 ni antes ni ahora que el trabajador deba justificar documentalmente las razones por las que ejercita su derecho a la reducción de jornada y en los términos en los que lo hace, no obstante parece razonable deducir del genérico deber de buena fe la aportación de algún documento

⁸⁵ STSJ de Madrid de 29.1.1998 (AS 1998/5015).

⁸⁶ STSJ de Madrid de 14.1.1998 (AS 1998/68).

que acompañe la propuesta del trabajador o, al menos, aportarlo si el empresario lo solicita antes de responder a aquélla. El antiguo art. 37 ET establecía simplemente que el trabajador debía preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se iba a incorporar a su jornada ordinaria. El RD-ley 3/2012 amplió las exigencias al trabajador, de manera que ahora, salvo fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en la que iniciará y finalizará la reducción de jornada. La existencia de este requisito formal inexistente añade una traba más a la utilización de esta medida.

La denegación abusiva del derecho a la reducción de jornada debería generar la reparación de los daños morales causados, y así a veces se ha reconocido⁸⁷. Otras veces se ha negado debido no tanto a la indeterminación del derecho sino porque la actuación de la empresa no se valora como actuación abusiva o de mala fe⁸⁸.

3.4. Despido y jornada reducida por motivos familiares: especial referencia al despido objetivo

En concreto, se considera nula, cuando no sea procedente, tanto la decisión extintiva por causas objetivas, como el despido disciplinario, de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de la reducción de jornada por motivos familiares en aplicación de lo establecido en el art. 55.5b) ET (despido disciplinario) y el 53.4 b) ET (extinción por circunstancias objetivas); en relación con el art. 37.5 del ET.

⁸⁷ STSJ de Castilla La Mancha de 9.5.2000 (AS 2000/1910).

⁸⁸ STSJ de Cataluña de 1.4.1997 (AS1997/1995).

La extinción del contrato por causas objetivas de trabajadores con jornada reducida es la situación extintiva que ha acaparado mayor atención de nuestros tribunales, motivo por el que se centra en ella nuestro análisis. Existe una protección especial de los trabajadores con jornada reducida por motivos familiares frente al resto de los empleados en caso de despido objetivo; el art.53.4 b) del ET establece de forma expresa la nulidad de dicho despido, estando ante un supuesto de nulidad objetiva derivado del ejercicio del derecho a conciliar la vida laboral con la familiar, objetivo legal, que viene avalado por la doctrina unificada del TS en sentencia de 25 de enero de 2.013 (RJ 2013, 1959) y también la de 17 de marzo de 2009 (RJ 2009, 2203); así como del Tribunal Constitucional STC 92/2008 (RTC 2008, 92) y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el Asunto C-460/06, sentencia de 11/10/2007(TJCE 2007, 270), en el que si bien se refiere a los supuestos del embarazo, es completamente trasladable al terreno que nos ocupa. Adicionalmente, el art.53.4 c) ET establece una salvedad para la calificación de nulidad de los despidos objetivos, cuando se declare su procedencia por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, existiendo solo dos declaraciones posibles, procedencia y nulidad (quedando vetada la improcedencia en tales casos)⁸⁹. La procedencia de tales extinciones sería posible no obstante en situaciones bastante excepcionales (STSJ de Cataluña en sentencia de 6 junio (AS 2012\1877), en el caso de cierre total de la empresa y; ya más discutiblemente, si se cerrara el centro de trabajo de la trabajadora y no pudiera ser destinada a otro que no supusiese traslado; o cuando

⁸⁹ STSJ de Madrid de 24 de febrero de 2014 (AS 2014\912) en un supuesto de extinción por causas objetivas se declara la nulidad del cese por encontrarse la trabajadora disfrutando de jornada reducida por guarda legal de menor.

fuera la única trabajadora de su categoría profesional y no hubiera posibilidad de destinarla a otra categoría dentro de su grupo profesional, o si en la empresa todos los trabajadores estuvieran en situación de reducción de jornada y aquella tuviera la necesidad objetiva de suprimir puestos de trabajo, etc.; en caso de no acontecer ninguna de las circunstancias descritas ni acreditarse objetivamente las razones para la afectación de trabajadora la decisión empresarial frente a otros, el cese con bastante probabilidad se declararía nulo⁹⁰.

Se consideraría también nulo el cese de un trabajador/a a pesar de existir pérdidas y una restricción presupuestaria en la empresa que justifique la necesidad de reducir plantilla si a la hora de individualizar la afectación no ha quedado probado que la amortización del puesto de trabajo de la trabajadora sea inexcusable ni tampoco se prueban las razones para la permanencia de otros trabajadores (en caso de ser reintegrados en otros departamentos de nueva creación, por ejemplo, habiéndose acreditado la polivalencia funcional de la trabajadora con jornada reducida que resulta afectada)⁹¹. La intensidad de la tutela legal dispensada, reforzada por los pronunciamientos jurisprudenciales dificulta mucho la procedencia de las decisiones extintivas en tales circunstancias. Incluso algún pronunciamiento ha llegado a sugerir el reconocimiento a la trabajadora con reducción de jornada por cuidado de hijos una preferencia efectiva a permanecer en la empresa en caso de reducción de plantilla por despido objetivo individual o por despido colectivo. Esta interpretación es excesiva, ya que legalmente,

⁹⁰ Del mismo modo, la sentencia del TSJ de Navarra de 16 enero (AS 2014/771) declara nulo el cese por amortización del puesto de trabajo de una trabajadora con jornada reducida por guarda legal de menor; y también el TSJ de Madrid, en sentencia de 14 octubre 2013 (AS 2014/959).

⁹¹ STSJ de Asturias de 7 marzo (AS 2014/1148).

únicamente gozan de este beneficio los representantes unitarios de los trabajadores y los delegados sindicales (arts. 51.5, 68.b) ET y 10.3 LOLS), así como los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad de prevención y los trabajadores integrantes del servicio de prevención cuando la empresa decida constituirlo (art. 30 LPRL).; modestamente, y sólo en relación con el despido colectivo, la reforma laboral 2012 remitió a la negociación colectiva o al acuerdo en período de consultas el establecimiento de prioridades de permanencia favor de los trabajadores con cargas familiares (Roldan Martínez, A., 2014).

Entre las sentencias, menos numerosas, que declaran la procedencia de la extinción en tales circunstancias, la STSJ de Asturias de 28 de marzo de 2014 (AS 2014\895), debido a que se produjo tanto un descenso de los ingresos como cambios en la organización que incidían en el contrato de trabajo a extinguir, de modo que el despido era una medida razonable en términos de gestión empresarial y justificada por haber dejado de cumplir el contrato de trabajo afectado su finalidad económica y productiva.

Por último, en los supuestos de reducción de jornada contemplados en el art. 37. 5 ET el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de indemnizaciones previstas en el propio ET será “el que hubiese correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción”. Esto afecta tanto a las indemnizaciones por traslado como por modificación sustancial de condiciones, muerte jubilación o incapacidad del empresario, la extinción por voluntad del trabajador del art. 50.2 ET, las de despido colectivo y las de extinción por circunstancias objetivas cuando fuese declarado procedente. No afectará a las de despido disciplinario, ya que en estos casos no es posible su declaración de

improcedencia, solo la de procedencia o nulidad. La transitoriedad o excepcionalidad de la reducción salarial consiguiente a la reducción de jornada inspira la regla más arriba comentada según la cual el estatus económico ligado a los salarios que se venían percibiendo con anterioridad a la reducción de jornada es el estatus económico a compensar mediante la indemnización, es decir es entonces el ordinario o el habitual del que se disponía por el trabajo también habitual u ordinario, que no aquel otro estatus excepcional y transitorio que se tuvo con ocasión de la reducción de jornada por motivos familiares. El TS en sentencia de 11 de diciembre de 2011 declara al respecto que: el disfrute de los derechos de reducción de jornada por cuidado de hijos menores no puede precipitar perjuicio alguno para el beneficiario de esos derechos, al estar los mismos concebidos como una mejora social cuyos términos están claramente fijados en la ley y, en su caso también en el convenio colectivo, siendo la única contrapartida para el empresario de esa mejora resultante la inexistencia de la obligación de retribuir la parte de jornada que no se trabaje⁹².

3.5. Panorama actual de la reducción de jornada por motivos familiares en la negociación colectiva

La Ley 3/2012, de 6 de julio reconoció la posibilidad de la negociación colectiva de incidir sobre la regulación de la reducción de jornada por guarda legal de menores o discapacitados, o para el cuidado de familiares, más allá de la elevación de los mínimos establecidos en la ley al establecer, en el artículo 37.6 del ET, que “los

⁹² Doctrina que queda reflejada en la referida sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid de 15 junio 2011 (AS 2011\2333), en la que se declara aplicable la disposición adicional decimoctava del ET.

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”.

Se ha seleccionado una muestra de treinta convenios colectivos sectoriales y de empresa de los tres últimos años que han abordado con carácter general la materia de la conciliación y en particular la reducción de jornada por motivos familiares.

Desde el punto de vista sistemático algunos convenios regulan la reducción de jornada por motivos familiares conjuntamente con la reducción por lactancia, la yuxtaposición de ambas figuras crea una cierta confusión en su regulación. A continuación se analizarán por categorías las previsiones encontradas en los mismos.

3.5.1. Cláusulas que transcriben o se remiten a la regulación legal

Los convenios colectivos analizados, en su mayor parte, se limitan a transcribir idénticamente la ordenación del ET en materia de reducción de jornada por motivos familiares, sin introducir modificación alguna, reproduciendo literalmente las previsiones legales o llevando a cabo alguna matización que no modifica su régimen legal⁹³. Esta tónica es mucho más habitual en los convenios colectivos de sector que en los de empresa. En el ámbito sectorial la gran mayoría de los convenios colectivos analizados optan por esta vía, sin entrar a concretar la ordenación de la jornada ni establecer mejoras de la regulación legal desde la perspectiva de la conciliación para el trabajador. En algún caso invocan al acuerdo

⁹³ Entre ellos, art. 46 V CCol. estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, Resolución de 28 de abril 2014 (RCL 2014\672); también el art. 27 CCol. general de trabajo de la industria textil y de la confección, Resolución de 6 de mayo 2014 (RCL 2014\728).

entre el empresario para la posible modificación del régimen legal⁹⁴. Algún convenio como el V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria⁹⁵ en relación al preaviso establece que el trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3.5.2. Cláusulas que mejoran o flexibilizan la regulación legal

Dentro de estas mejoras, existen algunas cláusulas que avanzan sobre la pauta legal, ya sea incrementando el colectivo de sujetos protegidos, ampliando la edad, por ejemplo; el CCol. para el personal laboral del Sindicato nacional de CCOO de Galicia (DOG de 18/9/2012), que amplía a la edad del menor a dieciséis años (art. 20); o bien ampliando, a la vez que precisando los beneficiarios o causantes de la reducción de jornada por motivos familiares, como lo hace el art 30 del II Convenio Colectivo marco del grupo EON España de 20 de enero de 2015⁹⁶.

Asimismo, dicho II Convenio Colectivo marco del grupo EON España de 20 de enero de 2015⁹⁷ en un loable ejercicio de flexibilidad permite la alteración temporal del régimen horario partido o mixto para pasar a realizar la actividad en horario continuado de quienes tengan a su cuidado directo a su cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita o un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, entre otros.

⁹⁴ Art. 30 del CCol. del sector de la mediación de seguros privados (RCL 2012\110).

⁹⁵ Resolución de 28 de abril 2014 (RCL 2014\672).

⁹⁶ Resolución de 20 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo marco del grupo E.ON España (BOE 30 de enero de 2015).

⁹⁷ Resolución de 20 de enero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo marco del grupo E.ON España (BOE 30 de enero de 2015).

Algún convenio reciente, como el de la Corporación de Radio Televisión Española de 17 de enero de 2014⁹⁸ en su art. 42 permite la reducción de la jornada sin sujeción a límites o porcentajes estableciendo simplemente que se reducirá con reducción proporcional de la retribución, lo que favorecerá enormemente la auto organización del trabajador/a. Fórmulas que favorezcan la auto organización de la persona trabajadora incrementarán sin duda el disfrute de esta medida.

Se ha detectado alguna cláusula convencional que compensa el 25% de la pérdida salarial de la reducción de jornada por cuidado de menores o discapacitados o de familiares. Se trata del Convenio Colectivo de Zurich Insurance Plc, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA y Zurich Serives, AIE⁹⁹, cuyo artículo 42 indica que: “1. Según lo dispuesto legalmente, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella con la disminución proporcional del salario. 2. 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. 3. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada laboral ordinaria. 4. En caso que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto

⁹⁸ BOE 30 de enero de 2014.

⁹⁹ BOE 01.09.2013.

causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. 5. El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se deberá reincorporar a su jornada ordinaria. 6. La empresa compensará el 25% de la pérdida salarial que resulte como consecuencia de la reducción de jornada”.

En alguno de los convenios analizados se mejora el régimen de descansos de quienes disfrutan de jornada reducida por motivos familiares en jornada continuada de más de seis horas confiriendo al descanso legal de quince minutos el carácter de tiempo de trabajo efectivo¹⁰⁰.

Se prevé la posibilidad de acumulación en jornadas de la reducción por guarda legal siempre que medien razones operativas a solicitud del trabajador y por acuerdo mutuo con el empresario¹⁰¹. Las mejoras en las posibilidades de disfrute introducidas por la negociación colectiva incrementan las oportunidades de ser disfrutado por las personas trabajadoras al adaptarse a un mayor número de necesidades y realidades.

3.5.3. Cláusulas que establecen criterios para la concreción horaria

No obstante y, pese a las posibilidades que se abren al convenio colectivo en este punto, esta práctica no ha sido ni mucho menos generalizada. Del examen de la negociación colectiva podemos extraer una serie de conclusiones que nos permiten conocer el estado de la cuestión.

¹⁰⁰ Art. 23 del CCol. para el sector de agencias de viajes, Resolución de 1 de agosto 2013 (RCL 2013\1294).

¹⁰¹ Art. 9 del CCol. del Banco de España, Resolución de 27 de enero 2014 (RCL 2014\203).

Algunos convenios, entre los analizados, reproducen sin más el contenido de la regulación del artículo 37.6 del ET¹⁰².

Encontramos alguna cláusula que establece que “la referida concreción horaria no podrá afectar al régimen de turnos establecido en el Centro, si lo hubiere”¹⁰³, o que especificando que pueda ser en cualquiera de los módulos de trabajo de mañana o tarde “la reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad de la persona afectada la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde”¹⁰⁴. En algún supuesto el convenio colectivo de empresa resulta mucho más específico en cuanto a los criterios de concreción, ofreciendo incluso soluciones alternativas, con alguna cláusula que puede resultar modélica del siguiente tenor: “...la concreción horaria únicamente vendrá limitada por criterios organizativos de tal forma que cuando un 60% del personal adscrito a un área o departamento ejercite su derecho de forma simultánea habrá de determinarse la franja horaria de disfrute de la totalidad del personal de tal forma que se garantice la cobertura del horario de apertura de dicho área o departamento, por al menos un 50% del personal adscrito al mismo, a fin de poder garantizar el cumplimiento de los trabajos ordinarios, correspondiendo la iniciativa de gestión de tal limitación al departamento de Recursos Humanos. En caso de que no sea factible consensuar una solución satisfactoria, o buscar soluciones alternativas con los afectados, se gestionará la cobertura mediante un

¹⁰² Entre ellos, art. 46 CCol. Registra y publica el V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, Resolución de 28 de abril 2014, RCL 2014\672; también el art. 27 CCol. general de trabajo de la industria textil y de la confección, Resolución de 6 de mayo 2014 (RCL 2014\728).

¹⁰³ Art. 45 XIII CCol. de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (RCL 2012, 1026) (BOE 21 julio).

¹⁰⁴ Art. 21 XIV CCol. interprovincial para el comercio de flores y plantas (RCL 2012, 616), (BOE 2 mayo).

sistema de turnos rotativos para dar cobertura al horario del área o departamento entre todos los afectados por el disfrute del derecho”¹⁰⁵.

En algún supuesto todavía excepcional, el convenio colectivo ha optado por ofrecer a los trabajadores con reducción de jornada sistema de trabajo a distancia: “Solo para el caso de las personas con reducción de jornada, ofreciéndose como alternativa a esta, y como instrumento de conciliación de la vida personal y laboral, se arbitrarán las medidas necesarias para favorecer sistemas de trabajo a distancia en aquellos puestos que, dentro de su perfil, incluyan tareas susceptibles de ser realizadas a través de un ordenador personal y cuyo tiempo de realización sea efectivamente medible y, por tanto, compensable por tiempo de trabajo en el domicilio particular”¹⁰⁶. Solución ésta última muy interesante para potenciar el disfrute de la reducción de jornada.

También en materia de concreción podemos incluir aquellos convenios colectivos regulando en la sintonía marcada por el art. 34 ET tras la reforma laboral de 2012 la jornada flexible, excluyen de la aplicación de jornada flexible a los trabajadores que se encuentren en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos¹⁰⁷.

En cuanto a la controversia suscitada en sede judicial expuesta en las páginas precedentes acerca de la elección de turnos por el trabajador en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos, se recoge con carácter excepcional alguna cláusula que prioriza la elección de turno por el trabajador¹⁰⁸.

105 Art. 16 CCol. del Grupo Ahorro Corporación, SA. (LEG 2012, 5224) (BOE 2 agosto).

106 Tal es el caso previsto en el art. 35. CCol. Altadis, SA (LEG 2012, 4068).

107 Art. 24 del CCol. de Automóviles Citroën España, SA (LEG 2012, 5264); Art. 26 CCol. de Auxiliar Logística Aeroportuaria, SA (LEG 2012, 7014).

108 Art. 35 CCol. de Altadis, SA (LEG 2012, 4068): “Los trabajadores con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan la jornada por motivos familiares, tendrán prioridad en la elección de turno y en la concreción del horario dentro del turno elegido”.

CAPÍTULO 4. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EXTRAORDINARIA

4. Los denominados derechos de conciliación extraordinaria

La normativa sobre tiempo de trabajo ha sido reformada en dos ocasiones –y seguramente en el futuro se detectarían otras situaciones merecedoras de atención legislativa- para dar cobertura a necesidades extraordinarias de conciliación a causa de acontecimientos familiares de extrema gravedad que no quedan adecuadamente cubiertos con unos derechos de conciliación pensados para las necesidades ordinarias de cuidado de hijos/as y parientes cercanos. Se han categorizado como derechos de conciliación extraordinaria los pensados para las siguientes situaciones: (1) nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; y (2) menores afectados por un cáncer u otra enfermedad grave.

4.1. Los derechos de los progenitores en caso de parto prematuro u hospitalización subsiguiente al parto: Permiso retribuido y reducción de jornada.

El artículo 37, apartado 4 bis, del ET bis establece que “en los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario”. Con la finalidad, demostrada médicamente, de favorecer la recuperación del neonato a través del contacto directo con sus progenitores a “la madre o el padre” que sean trabajadores se les concede los derechos “a ausentarse del trabajo durante una hora”, se supone que con retribución, y “a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario”. Dada

la redacción alternativa “la madre o el padre”, aparenta existir un solo derecho al permiso y un solo derecho a la reducción de jornada, de manera que el disfrute se decidirá por ambos progenitores y se tratará usualmente de un disfrute femenino. Por tanto, la concreción de quien disfrutará el permiso o alternativamente la reducción será de difícil aplicación práctica cuando los progenitores no lleguen a acuerdo –su relación puede estar ya rota al momento de nacimiento del hijo/a.

Ambos derechos pueden ser ejercitados simultáneamente por el mismo progenitor, con lo cual verá reducida su jornada de trabajo en hasta tres horas, una de ellas – la del permiso- retribuida, y las otras dos –las de reducción de jornada- sin retribución (Ballester Pastor, M.A., 2002). En todo caso, si un progenitor usa el permiso, el otro pueda usar la reducción de jornada, pues el artículo 37.4 bis ET no obliga, si se utilizan ambos derechos, a que los tenga que utilizar el mismo progenitor, aparte de que ello es lo más acorde con el fomento de la asunción equilibrada de responsabilidades familiares –artículo 44.1 de la LOIEMH-.

No se hacen distinciones en la duración del permiso o de la reducción de jornada en atención a la duración de la jornada de trabajo del trabajador, de donde no cabe reducir proporcionalmente el permiso o la reducción de la jornada aunque el trabajador sea a tiempo parcial, y ello aun admitiendo que, en ocasiones, ello podrá conducir a una jornada residual ínfima, e incluso a su consunción de manera completa. Tampoco se hacen distinciones en la duración del permiso o la reducción de la jornada en función del número de neonatos hospitalizados, los cuales pueden ser más de uno, aunque la finalidad de acompañamiento de esos derechos nos debería conducir a su incremento (Sánchez Trigueros, C., 2012), en especial si la hospitalización de los neonatos se ha realizado en hospitales diferentes.

Para el disfrute de este “permiso” (se trata de un permiso y de una reducción de jornada) “se estará a lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo” (art. 37.6 ET), donde se establecen las garantías de su disfrute: la atribución al trabajador de la concreción horaria y la remisión, en caso de discrepancia con el empresario, a un procedimiento especial rápido sin recurso –el del artículo 139 de la LRJS-. Esta remisión al artículo 37.6 ET se merece alguna consideración adicional, ya que, por el propio presupuesto del artículo 37.4 bis, estamos en el caso de fuerza mayor que, según el artículo 37.6, excepciona la obligación del trabajador de preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable. Aquí el alcance del preaviso –tanto en orden a iniciar el permiso o reducción como en orden a finalizarlos- se deberá concretar por la empresa y por el trabajador/a aplicando las reglas de buena fe.

Otra garantía aplicable al ejercicio de los derechos del artículo 37.4 bis es su protección a través de la prohibición de despido –artículos 53.4.b) y 55.5.b) del ET-¹⁰⁹.

Si bien el artículo 37.4 bis del ET no exige, para el disfrute del permiso o de la reducción de jornada, la justificación de su presupuesto de hecho, resulta evidente que el trabajador/a debe justificar ese presupuesto. Además, el artículo 37.4 bis ET regula un permiso retribuido y el disfrute de los permisos retribuidos exige justificación –artículo 37.3, inciso inicial, del ET-. Parece lógico que esa justificación sea igual o semejante a la que, para la interrupción de la licencia de maternidad, se

¹⁰⁹ La Ley 12/2001, de 9 de julio, no preveía la cobertura del artículo 34.4 bis a través de la prohibición de despido, pero la LOIEMH resolvió la laguna modificando al efecto los artículos 53.4.b) y 55.5.b) del ET.

le exige presentar –según el artículo 14.4, en relación con el 14.2.7º, del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre- a la persona beneficiaria del subsidio de maternidad ante la entidad gestora.

Una cuestión de importancia es la compatibilidad del permiso y la reducción de jornada disfrutada por un progenitor con la suspensión por maternidad y por paternidad disfrutados por el otro progenitor; así como con el permiso de lactancia, disfrutados por el mismo o por el otro progenitor. Y es que si un progenitor está disfrutando la suspensión por maternidad o por paternidad, nada le impide al otro el disfrute del permiso y/o la reducción de jornada, separada o acumulativamente (Sánchez Trigueros, C., 2001).

4.1.1. Presupuesto de hecho de los diferentes derechos

El presupuesto de hecho común a la totalidad de los derechos reconocidos a los progenitores –sea el derecho a un permiso retribuido y a la reducción de la jornada -, son “los casos de parto prematuro y ... aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto”. Como la interpretación debe facilitar los derechos de los progenitores, estos se reconocerán (Sempere Navarro, A.V., 2001): (a) A pesar de referirse a la permanencia del neonato en el hospital, presuponiendo el parto en un hospital, cuando este haya acaecido en el domicilio de la mujer o en otro lugar, si seguidamente se produce la hospitalización del neonato. (b) A pesar de referirse a la hospitalización subsiguiente al parto, cuando, después del alta hospitalaria, se produce el reingreso hospitalario del neonato en un lapso de tiempo irrelevante. (c) A pesar de referirse, implícitamente, a la salud del neonato, no la de la madre, cuando, a causa de la salud de esta, la madre y el neonato se mantengan ambos hospitalizados. (d) La

hospitalización se puede deber al tratamiento de una enfermedad del neonato, o a otra causa relacionada con su salud o la de la madre, como observación, diagnóstico o preparación quirúrgica.

Con la referencia a “parto prematuro” y a “neonato”, la regulación solo está contemplando la filiación natural, no ostenta derecho alguno el marido de la madre –si no es el padre-, ni la esposa del padre –si no es la madre-. También parece excluida la filiación adoptiva y el acogimiento, aunque, en una perspectiva teleológica, su inclusión sería deseable para el supuesto de que, durante el disfrute de la licencia de maternidad se produjese una enfermedad grave del hijo/a adoptado o menor acogido, originadora de hospitalización.

4.2. Los derechos vinculados al cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Tales medidas consisten en una reducción de jornada para los trabajadores/as por cuenta ajena regulada en el artículo 37.5.III del ET, y en una prestación económica de Seguridad Social regulada en el artículo 135 quáter de la LGSS, y su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio –aplicables en todos los regímenes de la Seguridad Social según se deriva de la disposición adicional 8ª de la LGSS.

4.2.1. La reducción de jornada

Frente a la reducción de jornada llamémosla ordinaria contemplada en los dos primeros párrafos del apartado 5 del artículo 37 del ET, esta reducción extraordinaria, que se regula en el tercer párrafo de ese apartado y artículo presenta algunas marcadas peculiaridades, tanto en su presupuesto de hecho que enlaza con la conciliación extraordinaria, como en sus consecuencias jurídicas, pues es, a día de hoy, el único derecho de conciliación al que se anuda una prestación económica de Seguridad Social. La convivencia de la regulación laboral de la reducción de jornada con la regulación de la prestación económica de la Seguridad Social se edifica sobre dos ideas. Una primera es que son regulaciones autónomas, lo que explica, por ejemplo, que la reducción de jornada pueda ser mejorada a través de la negociación colectiva o el contrato de trabajo, aunque sin que ello lleve aparejada la prestación económica de Seguridad Social. Y la segunda es que, aun siendo autónomas, son regulaciones conectadas, de manera que, si las partes no han introducido ninguna mejora laboral, es oportuno interpretar la más parca regulación laboral en línea con la más detallada regulación de la Seguridad Social.

La reducción de jornada para cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave se construye sobre las siguientes exigencias –artículo 37.5.III- (Mella Méndez, L., 2012):

1ª. Que el trabajador/a sea “progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente” de un menor y lo tenga “a su cargo”. Si interpretamos esta norma en línea con el artículo 2.3 del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, se consideran jurídicamente equiparables (1) aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad

y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento familiar preadoptivo y permanente, cualquiera que sea su denominación, pero no otras posibles modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas –como el acogimiento simple y el provisional- y, (2) la constitución de tutela sobre el menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

Por otro lado, la expresión “a su cargo” no se debería entender en un restrictivo sentido físico de convivencia diaria con el menor, sino en un sentido más amplio que permita acceder a la reducción de jornada a progenitores, adoptantes o acogedores preadoptivos o permanentes de quienes el menor dependa para su subsistencia diaria.

2ª. Que el menor esté “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”. Si interpretamos estas exigencias en línea con el artículo 135 quáter de la LGSS y con el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, debemos concluir: (1) Que se considera ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave –artículo 2.1-. (2) Que la acreditación del cáncer u otra enfermedad grave y de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente se efectuará mediante declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma

correspondiente, incluso si la atención del menor se ha llevado a cabo por servicios médicos privados, en cuyo caso además se cumplimentará por el médico del centro responsable de la atención del menor –artículo 2.2 del Real Decreto-. (3) Que cuando exista recaída del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad, tras el diagnóstico y hospitalización, de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor –artículo 2.4 del Real Decreto-. (4) Que enfermedad grave solo será la incluida en el Anexo del Real Decreto –artículo 3 del Real Decreto en consonancia con el artículo 135 quáter de la LGSS, aunque, en la disposición final 3ª del Real Decreto, se habilita al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a incorporar nuevas enfermedades mediante una orden ministerial-. Se considera que existe una acumulación excesiva de exigencias que dificulta su disfrute.

3ª. Que el menor no sea mayor de 18 años. No se incluye ni siquiera al mayor de 18 años con una discapacidad reconocida. Si se alcanza la edad de 18 años durante el ejercicio del derecho a la reducción de jornada, esta se extingue, a la vista del artículo 37.5.III que expresamente dice “como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años”.

4ª. Que la “reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario (sea) de, al menos, la mitad de la duración de aquella”. Si interpretamos esta exigencia en línea con el artículo 4.1.III del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, “el porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma

empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computará sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfruten las personas trabajadoras por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa”. De no haber trabajador/a comparable, lo más lógico será considerar la jornada a tiempo completo del convenio colectivo aplicable y, en su defecto, la de 40 horas semanales.

No se exige una duración mínima de la jornada resultante, salvo para los trabajadores/as a tiempo parcial, a quienes, para acceder a la prestación económica de Seguridad Social, se les exige que sea igual o inferior al 25 por 100 de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable”, con la atemperación de que, “si la persona trabajadora tuviera dos o más contratos a tiempo parcial, se sumarán las jornadas efectivas de trabajo a efectos de determinar el citado límite” –artículo 4.7.III del Real Decreto-.

5ª. Que la reducción de jornada se destine “para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor”. Aunque nada se diga, la totalidad de los derechos de conciliación se deben dedicar a cubrir las correspondientes necesidades familiares, con lo cual exigirlo explícitamente, aparte de innecesario, no hace sino de nuevo demostrar el temor legislativo que se quiere satisfacer a través de una acumulación muy confusa de condiciones e incremento de exigencias burocráticas.

La consecuencia jurídica de la reducción de jornada para el cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave es, además de la propia reducción de jornada, la reducción proporcional del salario del trabajador/a, cuya pérdida se cubriría con la prestación económica de Seguridad Social, si se cumplen las

exigencias establecidas en el artículo 135 quáter de la LGSS y del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

No existe ninguna norma impeditiva de disfrutar acumuladamente la reducción de jornada para el cuidado de menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave con otras reducciones de jornada, y, en concreto, con las establecidas en el artículo 37.5.I y II del ET. De hecho, el artículo 4.1.III del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, contempla esa posibilidad. Ahora bien, nada impide que el trabajador/a decida renunciar a las otras reducciones de jornada, que no tienen cobertura social, y absorber su tiempo en la reducción de jornada de la que estamos tratando, que sí tiene cobertura social, siempre que obviamente concurren las exigencias de ejercicio legalmente establecidas.

Hay dos precisiones adicionales. La primera es la de que, “por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas”. A diferencia de lo establecido en el artículo 37.4 del ET –sobre acumulación del permiso de lactancia-, no se alude al acuerdo individual como mecanismo de acumulación en jornadas completas, aunque, si no vulnera derechos indisponibles, nada impide su validez y eficacia. Por otro lado, el campo de la negociación colectiva puede alcanzar otras materias en relación con esta reducción de jornada, significativamente, introducir mejoras en la regulación legislativa.

Y la segunda, no es tanto una novedad, como la inclusión de la nueva reducción de jornada dentro de la regla de individualización a cuyo tenor “las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres”, con la salvedad de que “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”.

4.3. Conciliación extraordinaria y negociación colectiva

En la muestra de convenios analizados, la negociación colectiva no aporta grandes novedades en el ámbito de la conciliación extraordinaria : los de sector estatal de los últimos dos años, prácticamente se limitan a reproducir las normas legales, tanto en lo relativo a los derechos de los progenitores por nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto¹¹⁰, como en lo relativo a los derechos vinculados a menores afectados por un cáncer u otra enfermedad grave¹¹¹. Con todo existen algún convenio que, recogiendo el testigo del artículo 37.5.III in fine del ET cuando dice que “se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas”, establece esas condiciones para la reducción de jornada relacionada con menores afectados por un cáncer u otra enfermedad grave¹¹².

¹¹⁰ Por ejemplo, se limitan a transcribir la norma legal el artículo 10.1.k) del Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica, BOE de 19.12.2013, el artículo 45 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014, el artículo 28.1 del II Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 2.10.2014, o el artículo 37.11 del Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE de 2.10.2014.

¹¹¹ Por ejemplo, se limita a transcribir la norma legal el artículo 45 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014.

¹¹² Así, el Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE de 2.10.2014, al regular la reducción de jornada por enfermedad grave de larga duración de menor, establece –en el último párrafo de su artículo 40- que “este derecho podrá ser acumulado en jornadas completas, si así lo decidiera la persona cuidadora al inicio del disfrute de la reducción de jornada”.

CAPÍTULO 5. LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

5. La adaptación de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral

5.1. Características, fundamento y finalidad

El artículo 34.8 del ET incluye un apartado 8 según el cual “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”.

Se trata de una medida legal novedosa en nuestro ordenamiento laboral, hasta su introducción en 2007, la flexibilidad de la jornada era un tópico pro empresa. Las diversas reformas laborales desde mediados de los ochenta se habían dirigido a fomentar la flexibilidad de la jornada de trabajo para mejorar la productividad. Por ello, se puede con acierto 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). Una flexibilidad dirigida a empoderar a las personas trabajadoras en la organización del tiempo de trabajo en cuanto influya en la vida personal o familiar, y absolutamente necesaria para una igualdad efectiva de los sexos.

A la vista de su configuración en el art. 34.8 ET, se puede afirmar que no hay otro derecho o medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral semejante en el derecho laboral español, frente a los derechos de conciliación que se han denominado cerrados como los permisos por acontecimientos familiares

(nacimiento, infortunio, ...) o semiabiertos, como el permiso de lactancia, que se circunscriben en el caso de los primeros a una concreta necesidad de la vida personal o familiar a secas, o a lo sumo atribuyen a su titular facultades de autoorganización acerca de su ejercicio con la finalidad de que este acomode el derecho a sus necesidades, respecto a los segundos. La medida incorporada en el artículo 34.8 del ET no obedece a ninguna de estas dos configuraciones, pues no se circunscribe a una concreta necesidad de la vida personal o familiar, y su consecuencia jurídica presenta una gran flexibilidad, pudiendo incluirse en la denominada categoría de los derechos abiertos de conciliación (Lousada Arochena, J.F., 2014). Veamos a continuación sus características (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F., 2015):

(1) Se trata de un derecho que con carácter general, podría en principio utilizarse en cualquier necesidad de la vida personal o familiar de la persona trabajadora con incidencia sobre el tiempo de trabajo; sujeto a los límites intrínsecos de la necesidad personal o familiar que los motiva.

(2) 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 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 las 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) La última característica de este derecho es su escasa exigibilidad (debilidad), ya que el derecho contenido en el artículo 34.8 del ET, ha de ejercitarse siempre con el consenso de la otra parte contractual o, cuando menos, sin su oposición razonable. Siendo así que el derecho del artículo 34.8 del ET se configura como débil para integrar los intereses de la persona trabajadora con los de la empresa,

y, en particular, con las facultades empresariales para la organización de la producción.

5.2. Las modalidades de ejercicio del derecho a la adaptación de jornada por motivos de conciliación.

5.2.1. El ejercicio según la negociación colectiva.

Una primera forma de ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada de trabajo que podemos deducir del artículo 38.4 del ET es el ejercicio “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” (Polo Mercader, M., 2011), sin perjuicio de que si la negociación colectiva no llevase a cabo tal invitación que la norma le hace, ello lógicamente no puede impedir la existencia misma de un derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada por motivos de conciliación que la norma reconoce. Los instrumentos a través de los cuales puede canalizarse la negociación colectiva sobre la materia son diversos, un convenio colectivo estatutario o extra estatutario, un pacto de empresa, o –y esto sería lo más adecuado siempre que lo haya en la empresa- un plan de igualdad. En todo caso, el ámbito empresarial es el más idóneo para la regulación de los términos de ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada de trabajo establecido en el artículo 34.8 del ET, y ello se compadece con la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a otros en orden a regular las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal –artículo 84.2.f) del ET- (Lousada Arochena, J.F., 2014).

Los mecanismos utilizados por la negociación colectiva para su efectividad necesariamente deberán dirigirse a reforzar la posición de la persona trabajadora en el ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada de trabajo. Tal finalidad se cumple principalmente dándole a ésta la facultad de concretar el ejercicio dentro de los términos establecidos en la negociación colectiva.

5.2.2. Adaptación de la jornada de trabajo y negociación colectiva

Existen abundantes y variados ejemplos en la negociación colectiva al respecto. La propia mecánica del derecho a la adaptación de la jornada de trabajo es utilizar con fines de conciliación otras instituciones con trascendencia sobre la jornada de trabajo que en principio no satisfacen esos fines de conciliación, tales como la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos. En consecuencia, cuando la negociación colectiva introduce en esas instituciones reglas dirigidas a atribuir mayores poderes a las personas trabajadoras, está, a través de la conversión en instrumentos de conciliación de instituciones que en principio no lo eran, cumpliendo las exigencias del artículo 34.8 del ET. Los ejemplos fluyen con repasar la regulación de la jornada de trabajo en los convenios colectivos (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F., 2015):

1º. En la regulación convencional de la jornada continuada encontramos interesantes cláusulas donde se establece la jornada continuada para determinados periodos¹¹³, donde se impone para los contratos de trabajo a tiempo

¹¹³ En este sentido, el artículo 30.6 del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, BOE de 17.8.2013, establece, en relación con el personal de administración y servicios, que “durante los meses de julio y agosto y en las vacaciones escolares de Navidad y Semana Santa, este personal realizará jornada continua, con

parcial¹¹⁴, o donde se posibilita su implantación precisamente con la finalidad de avanzar en la conciliación¹¹⁵.

2º. En la regulación convencional del trabajo a turnos encontramos interesantes cláusulas donde se concede preferencia en la elección de turnos, entre otras personas, a las que tengan menores o discapacitados “a su exclusivo cargo”¹¹⁶, expresión esta última que conecta con situaciones de especial atención, como las familias monoparentales, o donde se permite el intercambio de turnos justamente para favorecer la conciliación¹¹⁷.

un máximo de seis horas diarias y 48 horas ininterrumpidas de descanso semanal, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos. Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará en todos los casos, salvo en internados o análogos, cuando la realización de la jornada continua no garantice en estos el adecuado servicio, pudiendo establecerse turnos para que los distintos servicios queden atendidos”.

¹¹⁴ En este sentido, el artículo 37.1 del VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, BOE de 18.5.2012, establece que “la jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas en sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas”, agregando que “cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales”. O el artículo 27.5 del Convenio colectivo estatal de grandes almacenes, BOE de 22.4.2013, establece que “la jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de 4 horas, se realizará de forma continuada”.

¹¹⁵ En este sentido, el artículo 27.7 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014, precisamente se rubrica “jornada y conciliación de la vida familiar”, y establece que, “con el fin de avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral, en las empresas de un solo turno de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita y de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores se podrá establecer la jornada de forma continuada”.

¹¹⁶ En este sentido, el artículo 44.9 del XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 29.4.2013, establece que “tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en función de lo regulado en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 10 de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar”, y que, “asimismo, tendrán dicha prioridad las personas que tengan menores o discapacitados a su exclusivo cargo y los estudiantes, cuando la solicitud tenga carácter permanente, exista puesto de trabajo y lo permitan las necesidades del servicio”.

¹¹⁷ Según el artículo 43 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, BOE de 8.10.2012, “con el fin de que se pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral, en el caso de empresas que tengan implantado un sistema de trabajo a turnos, y dos trabajadores estén interesados en intercambiar el turno en el que están adscritos, se favorecerá la adscripción voluntaria a un determinado turno siempre que las circunstancias del trabajo, grupo profesional y cualificación profesional del trabajador lo permitan”.

3º. En la regulación convencional de la disponibilidad de las personas trabajadoras encontramos interesantes cláusulas donde se insta de una manera generalizada la regla de la voluntariedad¹¹⁸.

4º. En la regulación convencional del horario flexible, encontramos interesantes cláusulas donde se posibilitan horarios flexibles de entrada y salida¹¹⁹, o la flexibilidad de una hora o excepcionalmente de dos a favor de quienes tengan ciertas cargas familiares¹²⁰, o una bolsa individual de tiempo disponible¹²¹.

6º. En la regulación convencional de las vacaciones, hay aspectos muy relevantes desde la perspectiva de la conciliación, tales como la posibilidad de fraccionamiento

¹¹⁸ En este sentido, el artículo 45 VI del Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, BOE de 18.5.2012, establece la voluntariedad sobre empresa y personal al afirmar que “las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal”.

¹¹⁹ En este sentido, el artículo 42 del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, BOE de 8.10.2012, establece que “los trabajadores afectados por este convenio tendrán 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, pudiendo establecerse, en los departamentos, divisiones o centros donde fuera posible, un horario flexible de entrada y salida”, agregando que, “para su concreción será necesario la previa petición del trabajador y la existencia de un acuerdo expreso con la empresa”. O el artículo 42.1 del XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 29.4.2013, establece que, “para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, en cada empresa podrá acordarse con los representantes de los trabajadores la posibilidad individual de flexibilizar, sobre los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo y concretando los departamentos, secciones de aplicación y límites máximos de la misma en cada caso”.

¹²⁰ Según el artículo 38.5 del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, BOE de 12.11.2009, “los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Excepcionalmente, previa autorización del responsable de la unidad, se podrá conceder, con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales”.

¹²¹ Véase la completa regulación de una bolsa individual de tiempo disponible en el artículo 45 bis del XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 29.4.2013, donde, entre otras cosas, se establece que “se podrá disfrutar de la bolsa individual para necesidades de carácter personal o familiar”.

como un derecho de la persona trabajadora, aunque es habitual introducir ciertas limitaciones –como que haya un periodo ininterrumpido mínimo¹²² o que todos los periodos tengan una duración mínima¹²³; la preferencia en la elección del periodo de disfrute de vacaciones, siendo una cláusula bastante extendida la de otorgar preferencia a quienes tengan hijos en edad escolar para disfrutar sus vacaciones en coincidencia con las vacaciones escolares¹²⁴.

5.2.3. El ejercicio de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador/a

El ejercicio consensuado es la segunda forma de ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada de trabajo que contempla la norma reguladora de este derecho a la adaptación de la jornada (el artículo 38.4 del ET). Preferentemente, el procedimiento para alcanzar el consenso, si existiera un desarrollo del artículo 34.8 del ET, se ajustará a lo establecido en el convenio colectivo aplicable (lo que constituiría el ejercicio consensuado respetando lo previsto en la negociación colectiva). En otro caso (ejercicio consensuado sin tramitación establecida en la negociación colectiva), la sucesión lógica de acontecimientos debería ser la

¹²² En este sentido, el artículo 37 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014, establece que “veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario entre la empresa y la representación de los trabajadores”. Igual plazo de veintiún días naturales, ampliable a veintiocho por acuerdo entre las partes, en el artículo 47 del Convenio colectivo del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, BOE de 27.5.2014.

¹²³ En este sentido, el artículo 38 del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014, establece que “de común acuerdo entre la empresa y el trabajador las vacaciones podrán ser fraccionadas en dos o más períodos que en ningún caso serán inferiores a siete días naturales, quedando garantizado en todo caso que como mínimo un tercio del período vacacional deba disfrutarse entre el primer día de junio y el último día de septiembre”.

¹²⁴ En este sentido, el artículo 26.III del XXII Convenio colectivo de banca, BOE de 5.5.2012, establece que “tendrá preferencia para el disfrute de las vacaciones, salvadas las necesidades del servicio, el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones preescolares y escolares”, conteniendo la norma reglas adicionales para el caso de concurrencia de personas con igual preferencia e incluso una definición propia de lo que se entiende por “época de vacaciones preescolares y escolares”.

siguiente (Núñez-Cortés Contreras, P. y Lousada Arochena, J.F., 2015): (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.

El ejercicio consensuado del derecho a la adaptación del tiempo de trabajo puede nacer de un acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa, o de un acuerdo tácito derivado de la ausencia de negativa expresa de la empresa a la propuesta de disfrute de la persona trabajadora. Por ello, si la persona trabajadora comienza a disfrutar el derecho en los términos de su propuesta una vez se ha superado el tiempo en que razonablemente se podía entender aceptada, no incurre en incumplimiento, y este únicamente se podría considerar existente una vez se comunicase la denegación expresa y se continúa disfrutando el derecho (STSJ/Madrid de 13.12.2013, JUR 2014\19748).

5.2.4. Reclamación judicial en defecto de negociación colectiva y acuerdo

En defecto de negociación colectiva y acuerdo, la cuestión a dilucidar es si cabe una tercera forma de ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada de trabajo que podríamos deducir del artículo 38.4 del ET y que pasaría por una reclamación judicial a canalizar a través del artículo 139 de la LRJS. Aunque opiniones doctrinales y judiciales lo negaron, lo más cierto es que, en la letra de la norma, el trabajador aparece como titular de un derecho, de una facultad jurídicamente exigible, por más que limitada, condicionada y de confines imprecisos, de manera que conviene situar la norma en el terreno que le es propio, el de la imperatividad, y no en la esfera de las meras declaraciones retóricas o deseos” (Sempere Navarro, V., 2008). Por ello, “el trabajador tiene derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada”, de modo que “si hay regulación convencional o el trabajador alcanza un acuerdo con el empresario, a ellos habrá que estar”, y “en caso contrario, y con apoyo en el artículo, el trabajador podrá solicitar su derecho y las discrepancias que puedan surgir con la empresa deberán resolverse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo (actual 139 LRJS)”(Rodríguez Pastor, G., 2007).

Concluyendo, si ante el silencio del convenio colectivo y ante la iniciativa de la persona trabajadora, el empresario la rechaza de una manera abusiva, arbitraria, injustificada o irrazonable, hay base para demandar, y la demanda será estimada si, valorando los derechos constitucionales en juego –la no discriminación por sexo del artículo 14 de la CE y la protección de la familia del artículo 39 del CE-, existe una necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CAPÍTULO 6. CRÉDITO HORARIO PARA CONCILIAR O CUENTA DE CONCILIACIÓN

6. Crédito horario para conciliar o cuenta de conciliación

El estudio plantea una propuesta de reconocimiento normativo de lo que se ha denominado crédito horario para conciliar o cuenta de conciliación, consistente en el derecho genérico reconocido en sede normativa de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución para conciliar; tales ausencias que habrán de ser avisadas y justificadas por la persona trabajadora habrían de estar conectadas con motivos familiares o personales y tendrían una duración equivalente a la de los denominados “permisos por acontecimientos familiares” (las seis figuras a las que habría que añadir el permiso de reciente creación para acudir a sesiones informativas en caso de adopción¹²⁵), a los que sustituirían, mediante una especie de reagrupación cuantitativa de los mismos, presentando frente a éstos la ventaja de que se trataría de un derecho de conciliación abierto lo que incrementaría las facultades de auto organización de la persona que lo disfruta que decidiría los motivos y el momento en que lo utiliza de manera que si no se consumiese por algún motivo podría disfrutarse con posterioridad cuando la utilidad percibida por la persona del uso del derecho sea mayor. Este derecho le acompañaría a lo largo de la vida laboral.

¹²⁵ La Disposición final tercera de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia ha supuesto la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Se modifica la letra f) del apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, introduciendo un nuevo permiso retribuido y queda redactado como sigue:

“f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.”

Se propone que el coste de este nuevo derecho de conciliación deje de recaer en el empresario para ser asumido por el Estado con un modelo similar al de la financiación de formación para el empleo. Para su financiación, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrían de un “*crédito de conciliación*”, que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social el importe de este crédito de conciliación se va a obtener en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales de cada ejercicio.

El análisis empírico realizado refleja el mayor acuerdo de las personas encuestadas respecto a esta propuesta de mejora normativa que se plantea.

**CAPÍTULO 7. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA EFICACIA DE LOS INSTRUMENTOS DE
CONCILIACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

7. Análisis Empírico de la Eficacia de los Instrumentos de Conciliación desde la Perspectiva de las Personas Trabajadoras

Se ha realizado un estudio del marco jurídico conceptual de cada una de las medidas desde la perspectiva de las personas trabajadoras no solo en sede normativa del Estatuto de los Trabajadores sino también en su vertiente aplicativa por la doctrina judicial y la negociación colectiva. En el análisis de las sucesivas reformas laborales del Estatuto de los Trabajadores analizadas se detecta una clara tendencia hacia la ampliación de los sujetos titulares de las medidas, de las causas que motivan su disfrute, del número de beneficiarios, así como de la flexibilidad en su disfrute; excepcionalmente los requisitos formales para su disfrute se endurecen como es el caso del preaviso de 15 días inexistente antes de la reforma laboral de 2012 en casi todos los supuestos de reducción de jornada. Tendencia que se ha visto reforzada por la doctrina judicial y la negociación colectiva que han jugado un papel claramente flexibilizador de estos derechos aumentando las posibilidades de disfrute de los mismos, las facultades de auto organización de las personas trabajadoras para acomodar el uso que hacen de las medidas a las necesidades personales o familiares que con ello se pretenden cubrir. De manera que tomando en consideración la mayor flexibilidad en el disfrute y las mayores posibilidades de auto organización de las personas trabajadoras que los utilizan, la doctrina laboralista ha clasificado en tres categorías los derechos de conciliación relativos al tiempo de trabajo regulados en el ordenamiento laboral en la actualidad, dichas categorías son derechos de conciliación cerrados, semiabiertos y abiertos.

Entre los derechos cerrados, se encuentran los permisos por acontecimientos familiares (matrimonio, infortunio, mudanza, nacimiento, exámenes prenatales y

técnicas de preparación al parto). Presentan estos derechos cerrados la indiscutible ventaja de la seguridad jurídica, pero el inconveniente de que solo abarcan las necesidades de la vida personal o familiar expresamente previstas, y de que no se acomodan a ellas de un modo flexible. Los derechos semiabiertos, enunciados más modernamente por la doctrina, son aquellos que, ligados a un acontecimiento personal o familiar concreto, atribuyen a su titular facultades de auto organización acerca de su ejercicio con la finalidad de que este acomode el derecho a sus necesidades. Es el caso paradigmático del permiso de lactancia, pues si ya antes de la LOIEMH se permitía su disfrute como ausencia de una hora, divisible en dos fracciones, o como reducción de jornada en media hora, después de la LOIEMH se permite además la acumulación en jornadas completas, si bien esta última modalidad se sujeta a 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 –artículo 37.4 del ET-.

Frente a los derechos cerrados y semiabiertos, los abiertos no se vinculan a un acontecimiento personal o familiar concreto, sino que su presupuesto fáctico se configura de una manera muy amplia como cualquier necesidad personal o familiar (generalidad), y ello lleva inexorablemente aparejada la atribución a su titular de facultades de autoorganización para configurar el derecho según mejor se acomode a la necesidad personal o familiar de que se trate (plasticidad), aunque también con una exigibilidad inferior a los demás derechos de conciliación al sujetarse a fuertes condicionantes dirigidos a evitar una alteración esencial de la posición de las partes dentro de la relación laboral (debilidad). Siendo esta novedosa configuración conceptual de los derechos abiertos de conciliación la que ha inspirado el artículo

34.8 del ET. La LOIEMH, a través de su disposición adicional 11ª, introdujo en el artículo 34 del ET un nuevo apartado 8 según el cual “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”.

En los párrafos anteriores se evidencia que existe tanto un espíritu de la Ley, como una voluntad de los jueces de favorecer la utilización de los instrumentos de conciliación recogidos en la Ley y en los convenios laborales. En definitiva, se trata de hacer lo más eficaces posible las medidas existentes. Pero cabe preguntarse si este conjunto de medidas para la conciliación, son percibidos por los beneficiarios, las personas trabajadoras, como eficaces.

La primera cuestión que es necesario abordar es definir el concepto de eficacia de una medida o instrumento de conciliación. La Real Academia de la Lengua Española (R.A.E) la define como “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. En tal sentido se entiende que una medida de conciliación es tanto más eficaz, cuanto más utilizada haya sido, por aquellas personas que se encuentran en la situación que da derecho al uso de la misma, y mejor la valoren en cuanto a su utilidad para la conciliación.

En el presente estudio de carácter interdisciplinar se analizarán todas las medidas de conciliación relativas al tiempo de trabajo (en total 14) reconocidas por el ordenamiento laboral español para cubrir necesidades personales y familiares que consisten en ausencias retribuidas por el empresario, reducciones de jornada que llevan aparejadas reducción en la misma proporción del salario y medidas que flexibilizan el tiempo y la jornada de trabajo. El objetivo general del análisis es realizar propuestas de mejora normativa para aumentar la eficacia de dichas medidas. Para ello, se abordarán varios objetivos específicos, en particular, medir la eficacia para conciliar de dichas medidas; determinar las causas que explican su nivel de uso, así como evaluar las posibles alternativas que ayuden a solucionar los problemas de conciliación.

Para alcanzar los objetivos enunciados, una vez realizado el estudio jurídico, se realizará un análisis estadístico inferencial de la utilización de las medidas que permita extrapolar los resultados obtenidos en una muestra al conjunto de la población.

En último lugar, se evaluará una posible alternativa a las actuales medidas, el crédito horario para la conciliación. Precisamente para promover la flexibilidad, las facultades de auto organización y la eficacia de permisos para las personas trabajadoras, y considerando que las necesidades de conciliación van transformándose a lo largo de la vida laboral, se plantea a las personas encuestadas una propuesta de mejora normativa consistente en la creación de un crédito horario para la conciliación equivalente en duración a los derechos de conciliación actualmente reconocidos que consisten en permisos retribuidos (dejando al margen las reducciones de jornada) y que los sustituyese siendo de

libre disposición por las personas trabajadoras y que las acompañara desde el inicio al fin de su vida laboral. Por último, el análisis empírico refleja el mayor acuerdo de las personas encuestadas respecto a dicha propuesta de mejora planteada.

Para realizar el análisis estadístico se diseñó un cuestionario del que se obtuviese información para medir la eficacia de los distintos instrumentos de conciliación de la vida laboral y personal; y con el que se alcanzasen los objetivos particulares siguientes:

1. Conocer si la persona encuestada había estado en la situación que origina el derecho o la posibilidad de disfrutar la medida de conciliación.
2. Saber si la persona encuestada conoce las distintas medidas de conciliación.
3. Medir la tasa de uso de cada uno de los instrumentos.
4. Obtener información relativa a la utilidad percibida por encuestado de cada instrumento, cara la conciliación.
5. Conocer la opinión del encuestado relativa a aspectos que pueden incidir en el uso de las medidas de conciliación, tales como, el conocimiento de los distintos tipo de instrumentos de conciliación; si el género influye en el uso de las medidas de conciliación; y si la persona trabajadora percibe que el uso de las medidas de conciliación pueden afectar a su carrera profesional.
6. Estudiar si existe relación entre la suficiencia temporal de los permisos por razones familiares y la eficacia agregada de este tipo de permisos.

7. Conocer el grado de acuerdo o desacuerdo de las personas encuestadas con la existencia de un crédito horario para la conciliación para cubrir las necesidades familiares.

Además se deseaba obtener información de la denominada de “clasificación” (sexo, edad, situación profesional, tamaño de la empresa u organización en la que presta sus servicios e ingresos mensuales de la unidad familiar), a partir de la cual y, en continuación con la anteriormente descrita, permitiese obtener grupos homogéneos de personas en términos de eficacia percibida.

Una vez diseñado el cuestionario se procedió a la pertinente validación estadística, verificando la calidad del mismo en términos de validez, fiabilidad y capacidad¹²⁶ (Ramírez, J.N. y Molina, H; 2014) Validado, se envió, mediante soporte electrónico, una muestra de más de dos mil personas y, además, se han utilizado las redes sociales para acceder a un colectivo de mayor tamaño, obteniéndose al final una muestra de 296 encuestas válidas.

En segundo lugar, se estudiarán las causas que inciden y explican la eficacia de cada instrumento de conciliación.

¹²⁶ La validez hace referencia a que las preguntas sean entendidas por el encuestado, en el mismo sentido que son formuladas por el investigador; la capacidad alude a que las escalas de las distintas preguntas tengan la suficiente sensibilidad para detectar cambios de opinión o percepción entre los distintos encuestados; y, por último, la fiabilidad indica que las escalas están libres de error aleatorio.

CAPÍTULO 8. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

8. Descripción y Análisis de la muestra

Una vez establecidos los objetivos de información se procedió a la constitución del cuestionario piloto que se validaría para utilizarlo como instrumento de medida en el presente trabajo. El cuestionario con la pre codificación está recogido en el anexo número 1.

Una vez redactado el cuestionario, se ha seleccionado una submuestra de la muestra por un procedimiento de conveniencia; el tamaño de la submuestra fue de cincuenta individuos.

Para la validación del cuestionario piloto (Ramírez y Molina, 2014), las encuestas se desarrollaron mediante entrevista personal, preguntándole a cada persona encuestada sobre qué había entendido que se le preguntaba, para contrastar así la validez del cuestionario.

Posteriormente se analizó la distribución de frecuencia de todas las preguntas contenidas en el cuestionario, para verificar la capacidad del mismo.

Por último, se ha medido la fiabilidad, utilizando para ello el programa SPSS V.16.0 (Statistical Package for the Social Sciences) y el modelo α de Cronbach.

Los resultados obtenidos son plenamente satisfactorios, el valor más pequeño del coeficiente asciende a 0,824, muy por encima del umbral empírico de fiabilidad que se establece en un 0,5¹²⁷.

¹²⁷ Base User's Guide, pp. 44 y ss., 2007

El cuestionario se ha elaborado con la herramienta Form de Google Drive. Esta herramienta permite crear una encuesta que, una vez cumplimentada, vuelca los datos de manera automática a una plantilla de formulario.

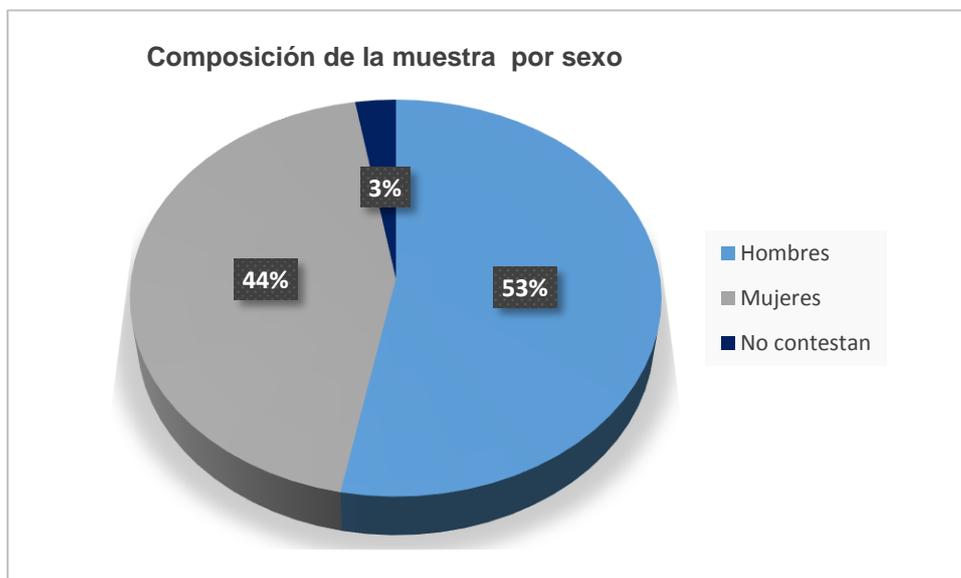
Form nos permite crear un vínculo para distribuir el cuestionario a través de correo electrónico y distintas redes sociales o campus virtuales al que pueden acceder directamente las personas encuestadas para cumplimentar el cuestionario.

Las repuestas del cuestionario vuelcan de manera automática y anónima en una hoja de cálculo donde se alojan todas las respuestas en columnas con el nombre de las preguntas de la encuesta. De esta manera se asegura la correcta transcripción de los datos y se evitan los errores.

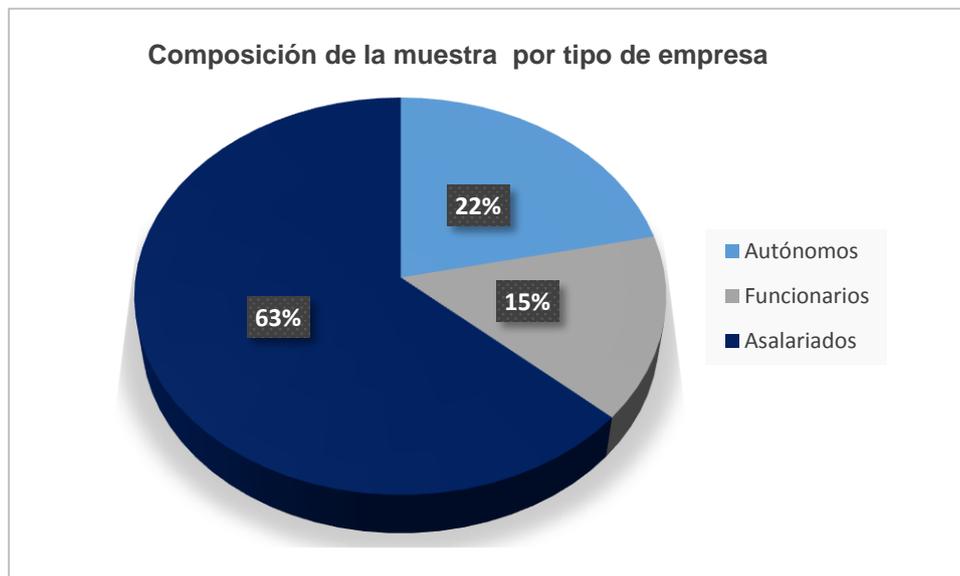
El único dato que recoge del encuestado es la hora a la que éste cumplimentó el cuestionario.

La composición de la muestra se describe a continuación. Hay 157 hombres (54,5%) y 131 mujeres (45,5%), en ocho cuestionarios no contestaron a esta pregunta; con edades que van desde los 25 años a los 69, con una edad media de casi 43 años (42,89).

Figura 1: Composición de la muestra por sexo

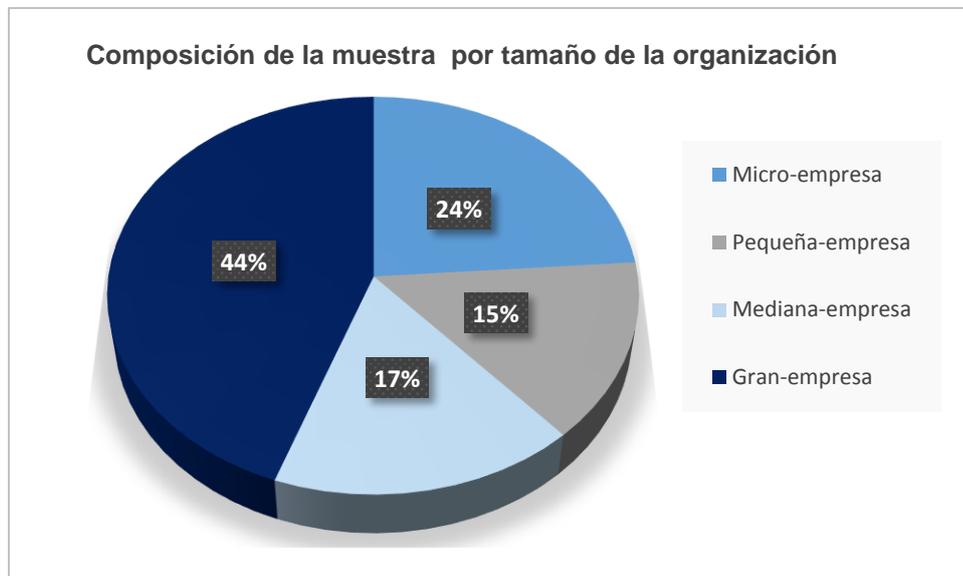


En cuanto a la situación laboral, han contestado 62 autónomos (21,6%), 43 funcionarios (15%) y 182 asalariados (61,5%).

Figura 2: Composición de la muestra por tipo de empresa

Son cifras que no se diferencian mucho de las existentes para el conjunto de la población ocupada española, un dato más que avala la representatividad de la muestra obtenida.

El tamaño de las organizaciones en las que trabajan las personas que han contestado el cuestionario es: 67 (23,8%) trabajan en micro empresas, 41 (14,5%) en pequeñas empresas, 48 (17%) en mediana empresa y 125 (44,3%) en grandes empresas.

Figura 3: Composición de la muestra por tamaño de la organización

Estos resultados, aunque no son acordes con la estructura económica de España sí lo son con el perfil seleccionado a encuestar. La naturaleza de la investigación y el propio método de obtención de la información aconsejaban un nivel de formación alto de los encuestados y que estuvieran familiarizados con el uso de nuevas tecnologías.

Es también importante analizar el nivel de conocimiento que los encuestados tienen de las distintas medidas. Los resultados obtenidos se pueden sintetizar en la tabla siguiente (tabla 1).

Tabla 1. Nivel de conocimiento de las medidas de conciliación

Nº.	Medida de conciliación	Conoce				No contesta	
		SÍ	%	NO	%	N.C.	%
1	Permiso por matrimonio	265	89,5	25	8,4	6	2,0
2	Permiso por nacimiento de hijo/a	259	87,5	26	8,8	11	3,7
3	Permiso por infortunio familiar	256	86,5	32	10,8	8	2,7
4	Permiso por traslado de domicilio habitual	253	85,5	39	13,2	4	1,4
5	Permiso por exámenes prenatales	143	48,3	144	48,6	9	3
6	Permiso para técnicas preparación parto	125	42,2	164	55,4	7	2,4
7	Permiso por lactancia	244	82,4	45	15,2	7	2,4
8	Reducción por cuidado de un menor de 12 años	204	68,9	84	28,4	8	2,7
9	Reducción por cuidado de persona con discapacidad	139	47,0	147	49,7	10	3,4
10	Reducción por cuidado directo de familiar que no pueda valerse por sí mismo	135	45,6	151	51	10	3,4
11	Reducción por parto prematuro	82	27,7	199	67,2	15	5,1
12	Reducción por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave	101	34,1	177	59,8	18	6,1
13	Jornada continuada	148	20,0	127	42,9	21	7,1
14	Horario flexible	170	57,4	107	36,1	19	6,4

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse, el grado de conocimiento de las diferentes medidas es muy distinto. Los permisos por acontecimientos familiares (matrimonio, nacimiento, infortunio, traslado de domicilio habitual, exámenes prenatales y preparación al parto) son los más conocidos; si bien entre estos, los permisos para exámenes

prenatales y para preparación al parto son poco conocidos, no llegando al 50% la proporción de personas encuestadas que manifiestan conocerlos.

Las medidas de reducción de jornada por conciliación ordinaria y extraordinaria (reducciones de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años, por atención a discapacitados, por cuidado de familiares directos, por parto prematuro y por cuidados del menor con cáncer) son, sin duda, las menos conocidas, especialmente la reducción por parto prematuro y por cuidados del menor con cáncer, en las que la proporción de personas encuestadas que manifiestan conocer tales medidas de conciliación llega al 35%.

Los instrumentos de adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo (jornada continuada y horario flexible) también son poco conocidos, las personas encuestadas han manifestado conocerlos en un 50% y un 60%, respectivamente.

La siguiente cuestión que se plantea al medir el nivel de conocimiento de los instrumentos es si es sabido quien es titular potencial de dicho beneficio, en la siguiente tabla (tabla 2) se presentan los resultados para aquellos instrumentos de conciliación que son menos conocidos.

Tabla 2: Nivel de conocimiento de los titulares de cada instrumento de conciliación

N ^a .	Medida de conciliación	Conoce		No contesta			
		SÍ	%	NO	%	N.C.	%
5	Permiso por exámenes prenatales - sólo madre	105	35,5	171	57,8	20	6,8
6	Permiso para técnicas de preparación al parto - sólo madre	97	32,8	181	61,1	18	6,1
8	Reducción por hijo menor de 12 años - ambos	167	56,4	114	38,5	15	5,1
9	Reducción por cuidado de persona con discapacidad - ambos	130	43,9	147	49,7	19	6,4
10	Reducción por cuidado de familiar - ambos	119	40,2	158	53,4	19	6,4
11	Reducción por parto prematuro - ambos	60	20,3	211	71,3	25	8,4
12	Reducción por cuidado hijo con cáncer o enfermedad grave - ambos	97	32,8	173	58,4	26	8,8
13	Jornada continuada - ambos	148	50,0	127	42,9	21	7,1
14	Horario flexible - ambos	170	57,4	107	36,1	19	6,4

Fuente: Elaboración propia.

Como puede constatarse de la observación de la tabla 2, en general, el nivel de desconocimiento del conjunto de instrumentos es bastante elevado.

En la vertiente de la utilización de las medidas de conciliación, los datos quedan recogidos en la tabla 3.

Tabla 3: Uso de las medidas de conciliación.

Nº.	Medida de conciliación	Utiliza		No contesta			
		SÍ	%	NO	%	N.C.	%
1	Permiso por matrimonio	150	50,7	123	41,6	23	7,8
2	Permiso por nacimiento de hijo/a	135	45,6	140	47,3	21	7,1
3	Permiso por infortunio familiar	115	38,9	165	55,7	16	5,4
4	Permiso por traslado de domicilio habitual	99	33,4	185	62,5	12	4,1
5	Permiso por exámenes prenatales	53	17,9	223	75,3	20	6,8
6	Permiso para técnicas preparación parto	31	10,5	248	83,8	17	5,7
7	Permiso por lactancia	58	19,6	226	76,4	12	4,1
8	Reducción por cuidado de un menor de 12 años	25	8,4	255	86,1	16	5,4
9	Reducción por cuidado de persona con discapacidad	7	2,4	274	92,6	15	5,1
10	Reducción por cuidado directo de familiar que no pueda valerse por sí mismo	15	5,1	264	89,2	17	5,7
11	Reducción por parto prematuro	4	1,4	268	90,5	24	8,1
12	Reducción por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave	2	0,7	270	91,2	24	8,1
13	Jornada continuada	50	16,9	227	76,7	19	6,4
14	Horario flexible	115	38,9	165	55,7	16	5,4

Fuente: Elaboración propia.

Cabe señalar que 150 encuestados (50,7%) utilizaron el permiso por matrimonio, 135 (45,6%) el permiso por nacimiento, 115 (38,9%) el permiso por infortunio (que comprende un conjunto de situaciones que van desde permisos por enfermedad de familiares a muerte, pasando por las intervenciones quirúrgicas). 99 encuestados (33,4%) utilizaron el permiso por traslado de domicilio habitual, 53 (17,9%) el

permiso para exámenes prenatales, 31 (10,5%) utilizó el permiso de preparación al parto, 58 (19,6%) el permiso de lactancia.

En materia de reducciones de jornada, 25 (8,4%) de los encuestados manifestaron haber utilizado la correspondiente a cuidado de hijos menores de doce años, 7 (2,4%) la correspondiente a cuidado de discapacitados, 7 (2,4%) la correspondiente a cuidado directo de familiares, 4 (1,4%) la que se justifica por parto prematuro y 2 (0,7%) la atribuida al cuidado del menor con cáncer.

Por último, en cuanto a adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo, 50 (16,9%) encuestados manifiestan utilizar o haber utilizado la jornada continuada y 115 (38,9%) utilizar el horario flexible.

A continuación se ha abordado la construcción de un índice de atractivo de cada una de las medidas de conciliación y la de un índice general de atractivo de las medidas consideradas en su conjunto. Para obtener cada índice se multiplica la variable uso por la valoración que a efectos de conciliación le asigna cada persona encuestada y se pondera por la variable que recoge información sobre si la persona encuestada se ha encontrado en la situación que le permitiese haber sido titular de ese derecho.

De forma tal que la opinión que tiene peso es la de aquella persona que podía haber utilizado la medida, tanto si realmente lo ha hecho como si no.

El índice general se obtendría por agregación de los índices particulares para conocer así la eficacia del conjunto de medidas de conciliación, ya que se considera la tasa de uso y la valoración de cada instrumento de conciliación, ponderadas por el número de personas que se encuentran en una situación que las convierte en

potenciales usuarios de cada medida, excepto en el caso de la jornada continuada y en el horario flexible donde no es necesario que se dé ninguna condición especial.

Los índices de eficacia para cada medida, considerada de forma aislada se han denominado I_i y representan la eficacia individual de cada medida. El subíndice i -ésimo indica la medida a la que representa¹²⁸.

En párrafos anteriores se definió la eficacia de cada instrumento de conciliación a partir de la conceptualización de eficacia que hace la R.A.E. En tal sentido, una medida será tanto más eficaz cuanto más usada sea por aquellas personas que cumplen los requisitos necesarios para disfrutarla y más valoren, en términos de conciliación, dicha medida. A partir de esta precisión, el valor de cada índice, I_{ij} , para cada individuo j -ésimo tomará los valores

$$I_{ij} = S_{ij} * U_{ij} * V_{ij}$$

Donde “ i ” representa cada una de las medidas de conciliación; “ j ” a cada uno de los individuos pertenecientes a la muestra ($j=1, \dots, 296$).

¹²⁸ $i=1$ Permiso por matrimonio
 $i=2$ Permiso por nacimiento de hijo/a
 $i=3$ Permiso por infortunio familiar
 $i=4$ Permiso por traslado de domicilio habitual
 $i=5$ Permiso por exámenes prenatales
 $i=6$ Permiso para técnicas preparación parto
 $i=7$ Permiso por lactancia
 $i=8$ Reducción por cuidado de un menor de 12 años
 $i=9$ Reducción por cuidado de persona con discapacidad
 $i=10$ Reducción por cuidado directo de familiar que no pueda valerse por sí mismo
 $i=11$ Reducción por parto prematuro
 $i=12$ Reducción por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave
 $i=13$ Jornada continuada
 $i=14$ Horario flexible

“ S_{ij} es la variable situación de la persona encuestada “j” respecto de la medida “i”; toma valor cero, cuando la persona encuestada no ha estado en la situación que da derecho al uso de la medida y uno cuando la persona encuestada sí lo estuvo.

U_{ij} representa la variable uso de la medida i-ésima por parte del individuo j-ésimo. Esta variable toma valores uno en caso de que no la haya usado y dos en caso de que la haya usado.

V_{ij} representa la variable valoración de la medida i-ésima por parte del individuo j-ésimo. Toma valores desde uno a cinco. El primero indicaría un total desacuerdo, por parte del encuestado, con la utilidad de la medida para la conciliación y el valor cinco representaría un total acuerdo con la utilidad de la medida para la conciliación. Además, puede tomar los valores intermedios dentro de una escala Likert de ordenación de preferencias.

Por último, el Índice General de eficacia de los instrumentos de conciliación se le ha denominado “IGRALEj” y se obtiene como agregación de los índices individuales de eficacia de cada medida. Este índice mide la eficacia del conjunto de medidas de conciliación.

$$\text{IGRALE}_j = \sum_{i=1}^{14} I_{ij}$$

Los índices particulares para cada encuestado, pueden tomar valores que van desde cero, si no hubiese estado en esa circunstancia y diez si hubiese utilizado la medida y la valorara como muy útil para la conciliación. Sólo habría dos excepciones, los índices I_{13} (eficacia de la jornada continuada) y el I_{14} (eficacia del

horario flexible) en los que el valor mínimo sería 1, dado que no es necesario que ocurra ninguna circunstancia salvo el acuerdo entre empresa y trabajadores.

El índice general, al ser obtenido por agregación de los índices particulares oscilaría entre dos y ciento cuarenta. Aunque ambos extremos difícilmente se alcanzarán por las condiciones que deben concurrir.

CAPÍTULO 9. HIPÓTESIS Y CONTRASTES

9. Hipótesis y Contrastes

A continuación se aborda el contraste de las siguientes hipótesis:

9.1. En relación al uso de los instrumentos de conciliación

$H_{1,X}$ = La tasa de uso de la medida de conciliación X es igual o superior al 50% de la población.

H_{1,1}: El permiso por matrimonio es utilizado por el cincuenta por ciento de la población.

Para contrastar la hipótesis se va a utilizar un test de proporciones. El p-valor obtenido es de 0.408, por lo que se acepta la hipótesis; es decir, con una significación del 0,05 se puede afirmar que el permiso por matrimonio es utilizado por la mitad de la población (sólo se han utilizado respuestas válidas).

H_{1,2}: El permiso por nacimiento es utilizado por el cincuenta por ciento de la población.

El p-valor obtenido es 0,618, por lo que aceptamos la hipótesis de que el permiso es utilizado por el cincuenta por ciento de la población.

H_{1,3}: El permiso por infortunio es utilizado por la mitad de la población.

El p-valor obtenido es 0,001, por lo que se rechaza la hipótesis. La proporción poblacional es menor del 50%.

H_{1.4}: El permiso por traslado del domicilio habitual es utilizado por la mitad de la población.

El p-valor es 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis, el permiso por traslado del domicilio habitual es utilizado por menos del 50% de la población.

H_{1.5}: El permiso por exámenes prenatales es utilizado por la mitad de la población.

El p-valor es 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis, el permiso por exámenes prenatales es utilizado por menos del 50% de la población.

H_{1.6}: El permiso por preparación al parto es utilizado por la mitad de la población.

El p-valor obtenido es 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis.

H_{1.7}: El permiso de lactancia es utilizado por la mitad de la población.

El p-valor obtenido es nuevamente 0,000, por lo que la hipótesis se rechaza. Es menos utilizado del 50%.

H_{1.8}: La reducción de jornada por cuidado de hijo menor de doce años es utilizado por la mitad de la población.

El p-valor obtenido es 0,000, por lo que la hipótesis se rechaza. La proporción de población que utiliza este tipo de reducción de jornada es sensiblemente menor.

H_{1.9}: La reducción de jornada por cuidado de un discapacitado es utilizada por la mitad de la población.

El p-valor obtenido es 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis. La proporción de población que utiliza este tipo de instrumento de conciliación es mucho menor.

H_{1.10}: La proporción de población que utiliza la reducción de jornada por cuidado directo de familiares es la mitad.

El valor obtenido para el p-valor es 0,000; por lo que se rechaza la hipótesis, aceptando que la proporción es mucho menor.

H_{1.11}: La proporción de población que utiliza la reducción de jornada por parto prematuro es del cincuenta por ciento.

El p-valor obtenido es 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis, aceptando que la proporción de la población que utiliza este tipo de reducción de jornada es mucho menor.

H_{1.12}: La proporción de población que utiliza la reducción de jornada por cuidado del menor con cáncer es del cincuenta por ciento.

El p-valor obtenido es 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis, aceptando que la proporción es mucho menor.

H_{1.13}: La adaptación de jornada mediante jornada continuada es utilizada por la mitad de la población.

El p-valor obtenido es 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis, aceptando que la proporción de los que la utilizan es mucho menor.

H_{1.14}: La flexibilización de jornada mediante horario flexible es utilizada por la mitad de la población.

El p-valor obtenido es 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis, aceptando que la proporción de los que utilizan esta medida de conciliación es mucho menor.

A modo de resumen se recoge en la tabla 4 la aceptación y el rechazo de las hipótesis.

Tabla 4.1: Denominación de las hipótesis $H_{1,x}$ = La tasa de uso de la medida de conciliación X es igual o superior al 50% de la población.

Número de Hipótesis	Denominación de las hipótesis $H_{1,x}$
H _{1.1}	El permiso por matrimonio es utilizado por el cincuenta por ciento de la población
H _{1.2}	El permiso por nacimiento es utilizado por el cincuenta por ciento de la población
H _{1.3}	El permiso por infortunio es utilizado por la mitad de la población
H _{1.4}	El permiso por traslado del domicilio habitual es utilizado por la mitad de la población
H _{1.5}	El permiso por exámenes prenatales es utilizado por la mitad de la población
H _{1.6}	El permiso por preparación al parto es utilizado por la mitad de la población
H _{1.7}	El permiso de lactancia es utilizado por la mitad de la población
H _{1.8}	La reducción de jornada por cuidado de hijo menor de doce años es utilizado por la mitad de la población
H _{1.9}	La reducción de jornada por cuidado de un discapacitado es utilizada por la mitad de la población
H _{1.10}	La proporción de población que utiliza la reducción de jornada por cuidado directo de familiares es la mitad
H _{1.11}	La proporción de población que utiliza la reducción de jornada por parto prematuro es del cincuenta por ciento
H _{1.12}	La proporción de población que utiliza la reducción de jornada por cuidado del menor con cáncer es del cincuenta por ciento
H _{1.13}	La adaptación de jornada mediante jornada continuada es utilizada por la mitad de la población
H _{1.14}	La flexibilización de jornada mediante horario flexible es utilizada por la mitad de la población

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.2: Aceptación / Rechazo de la primera hipótesis sobre la tasa de uso de las medidas de conciliación.

Hipótesis	p-valor	ACEPTAR/ RECHAZAR
H _{1.1}	0,408	ACEPTAR
H _{1.2}	0,618	ACEPTAR
H _{1.3}	0,001	RECHAZAR
H _{1.4}	0,000	RECHAZAR
H _{1.5}	0,000	RECHAZAR
H _{1.6}	0,000	RECHAZAR
H _{1.7}	0,000	RECHAZAR
H _{1.8}	0,000	RECHAZAR
H _{1.9}	0,000	RECHAZAR
H _{1.10}	0,000	RECHAZAR
H _{1.11}	0,000	RECHAZAR
H _{1.12}	0,000	RECHAZAR
H _{1.13}	0,000	RECHAZAR
H _{1.14}	0,000	RECHAZAR

Fuente: Elaboración propia

De la observación de la tabla 4.2 se puede concluir que el uso de las medidas de conciliación es mucho menor de lo que se podría pensar, por lo que parece conveniente analizar las causas de esas bajas tasas de uso. Por ello formulamos las hipótesis de la manera siguiente:

9.2. En relación al conocimiento de los instrumentos de conciliación

H_{2X}: El desconocimiento de la medida de conciliación X, explica el uso de la medida X, entre los que están en la situación de poder utilizar dicha medida.

Para contrastar este conjunto de hipótesis se van a utilizar tablas de contingencia exactas, multicapa, para medir el grado de dependencia/independencia entre las variables conocimiento de la medida X y el uso de la misma. En la capa iría la variable de situación correspondiente.

H_{2.1}: El desconocimiento del permiso de matrimonio está relacionado con el uso de dicho permiso entre el conjunto de personas que cumplen la condición necesaria para disfrutarlo.

El coeficiente de contingencia obtenido asciende a 0,330 con una significación 0,000, por lo que se acepta la hipótesis.

No obstante, cabe destacar que existen 50 individuos que, a pesar de conocer el permiso de matrimonio y haberse casado no lo han utilizado. Esto puede deberse a que el uso de este tipo de permisos de conciliación no están bien vistos en su empresa.

Igualmente, existen 10 individuos que aun no habiéndose casado, sí han utilizado el permiso por matrimonio. Este disfrute del permiso puede deberse a las mejoras introducidas por los convenios en relación a las parejas de hecho.

Tabla 5: Tabla de contingencia Conoce permiso por matrimonio * Utiliza permiso por matrimonio * No me casé.

No me casé				Utiliza permiso matrimonio		Total	
				No	Sí		
No me casé	Conoce permiso matrimonio	No	Recuento	10	0	10	
			% del total	13,9%	,0%	13,9%	
		Sí	Recuento	52	10	62	
			% del total	72,2%	13,9%	86,1%	
	Total			Recuento	62	10	72
				% del total	86,1%	13,9%	100,0%
Sí me casé	Conoce permiso matrimonio	No	Recuento	10	0	10	
			% del total	5,1%	,0%	5,1%	
		Sí	Recuento	50	138	188	
			% del total	25,3%	69,7%	94,9%	
	Total			Recuento	60	138	198
				% del total	30,3%	69,7%	100,0%

Medidas simétricas

No me casé			Valor	Sig. aproximada	Sig. Exacta
No me casé	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,159	,171	,338
	N de casos válidos		72		,338
Sí me casé	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,330		,000
	N de casos válidos		198		,000

H_{2.2}: El desconocimiento del permiso por nacimiento de un hijo está relacionado con la utilización del permiso entre el conjunto de personas que han tenido un hijo.

Tabla 6: Tabla de contingencia Conoce permiso por nacimiento de hijo/a* Utiliza permiso por nacimiento de hijo/a* Situación Nacimiento de hijo/a.

Situación Nacimiento de hijo				Utiliza permiso nacimiento		Total	
				No	Sí		
No tuvo hijo	Conoce permiso nacimiento	No	Recuento	15	0	15	
			% del total	18,8%	,0%	18,8%	
		Sí	Recuento	62	3	65	
			% del total	77,5%	3,8%	81,3%	
	Total			Recuento	77	3	80
				% del total	96,3%	3,8%	100,0%
Sí tuvo hijo	Conoce permiso nacimiento	No	Recuento	8	1	9	
			% del total	4,1%	,5%	4,7%	
		Sí	Recuento	55	129	184	
			% del total	28,5%	66,8%	95,3%	
	Total			Recuento	63	130	193
				% del total	32,6%	67,4%	100,0%

Medidas simétricas

Situación Nacimiento de hijo			Valor	Sig. aproximada	Sig. Exacta
No tuvo hijo	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,094	,396	,620
	N de casos válidos		80		,620
Sí tuvo hijo	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,256		,001
	N de casos válidos		193		,001

El coeficiente de contingencia es 0,256 con una significación de 0,001, por lo que se acepta la hipótesis.

Hay 55 personas que habiendo tenido hijos no han utilizado el permiso por nacimiento de hijo/a, lo que permite pensar que el condicionante puede estar en la opinión que tenga la empresa sobre el disfrute de estos permisos.

Hay 3 personas que reconociendo que no han tenido hijos, han disfrutado del permiso por nacimiento de hijo/a. Estos casos pueden deberse a mejoras en los convenios colectivos en relación a la adopción o acogimiento.

Detectamos el caso de una persona reconoce desconocer el permiso y, sin embargo, lo ha utilizado. Entendemos que se debe a errores en las repuestas de la persona encuestada, puesto que deseamos errores de transcripción dado que los datos recogidos vuelcan de manera automática.

H_{2.3}: El desconocimiento del permiso por infortunio está relacionado con la utilización del permiso correspondiente entre el conjunto de personas que ha tenido situación de infortunio.

Tabla 7: Tabla de contingencia Conoce permiso por infortunio familiar * Utiliza permiso por infortunio familiar * No tuvo infortunio familiar.

No tuvo infortunio				Utiliza permiso infortunio		Total
				No	Sí	
No tuvo infortunio	Conoce permiso infortunio	No	Recuento	18	0	18
			% del total	18,4%	,0%	18,4%
	Sí	Recuento	74	6	80	
		% del total	75,5%	6,1%	81,6%	
	Total	Recuento	92	6	98	
		% del total	93,9%	6,1%	100,0%	
Sí tuvo infortunio	Conoce permiso infortunio	No	Recuento	13	0	13
			% del total	7,2%	,0%	7,2%
	Sí	Recuento	60	107	167	
		% del total	33,3%	59,4%	92,8%	
	Total	Recuento	73	107	180	
		% del total	40,6%	59,4%	100,0%	

Medidas simétricas

No tuvo infortunio			Valor	Sig. aproximada	Sig. Exacta
No tuvo infortunio	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,120	,230	,359
		N de casos válidos	98		
Sí tuvo infortunio	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,320	,000	,000
		N de casos válidos	180		

El coeficiente de contingencia toma un valor de 0,320 con una significación de 0,000 se acepta la hipótesis. Hay 60 personas que aun habiéndose encontrado en situación de infortunio y conociendo dicho permiso, no lo han utilizado.

H_{2.4}: El desconocimiento del permiso por traslado de domicilio habitual está relacionado con el uso de este permiso, entre aquellas personas que han trasladado su domicilio habitual.

Tabla 8: Tabla de contingencia Conoce permiso traslado de domicilio habitual * Utiliza permiso por traslado de domicilio habitual * No he trasladado el domicilio habitual.

No me mudé				Utiliza permiso mudanza		Total
				No	Sí	
No me mudé	Conoce permiso mudanza	No	Recuento	17	0	17
			% del total	22,4%	,0%	22,4%
		Sí	Recuento	56	3	59
			% del total	73,7%	3,9%	77,6%
	Total		Recuento	73	3	76
			% del total	96,1%	3,9%	100,0%
Sí me mudé	Conoce permiso mudanza	No	Recuento	20	1	21
			% del total	9,6%	,5%	10,1%
		Sí	Recuento	92	95	187
			% del total	44,2%	45,7%	89,9%
	Total		Recuento	112	96	208
			% del total	53,8%	46,2%	100,0%

Medidas simétricas

No me mudé			Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
No me mudé	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,108	,343	,586
	N de casos válidos		76		,586
Sí me mudé	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,268		,000
	N de casos válidos		208		,000

El coeficiente de contingencia toma el valor de 0,268 con una significación de 0,000 por lo que se acepta la hipótesis. La utilización del permiso por traslado de domicilio habitual está relacionado con el conocimiento del permiso. Un 45,7% de las personas que se mudaron utilizaron este permiso. Se puede pensar que la opinión de la empresa a la hora de utilizar este tipo de permisos puede pesar en su utilización.

H_{2.5}: El desconocimiento del permiso para la realización de exámenes prenatales está relacionado con el uso del permiso entre aquellas personas que han tenido exámenes prenatales.

Tabla 9: Tabla de contingencia Conoce permiso por exámenes prenatales * Utiliza permiso por exámenes prenatales * No tuvo exámenes prenatales.

No tuvo exámenes prenatales				Utiliza permiso exámenes prenatales		Total	
				No	Sí		
No tuvo exámenes prenatales	Conoce permiso exámenes prenatales	No	Recuento	72	0	72	
			% del total	63,7%	,0%	63,7%	
		Sí	Recuento	40	1	41	
			% del total	35,4%	,9%	36,3%	
	Total			Recuento	112	1	113
				% del total	99,1%	,9%	100,0%
Sí tuvo exámenes prenatales	Conoce permiso exámenes prenatales	No	Recuento	64	0	64	
			% del total	39,3%	,0%	39,3%	
		Sí	Recuento	47	52	99	
			% del total	28,8%	31,9%	60,7%	
	Total			Recuento	111	52	163
				% del total	68,1%	31,9%	100,0%

El coeficiente de contingencia toma el valor 0,482 en una significación de 0,000 por lo que se acepta la hipótesis.

Medidas simétricas

No tuve exámenes prenatales			Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
No tuve exámenes prenatales	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,124	,183	,363
	N de casos válidos		113	,183	,363
Sí tuve exámenes prenatales					,000
	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia			,000
	N de casos válidos		163	,000	,000

Es destacable que un 39,3% de las personas en la situación de disfrutar el permiso por exámenes prenatales, lo desconocen. Sólo un 31,9% de las personas encuestadas que tuvieron exámenes prenatales, disfrutaron del permiso por este motivo. Puede existir un gran desconocimiento de este tipo de permiso o bien no saber que se está utilizando, al considerar que se trata de visitas simplemente médicas.

Las personas con seguro médico privado pueden tener acceso a este tipo de exámenes más fácilmente fuera del horario laboral y no necesitar hacer uso del permiso dentro de la jornada de trabajo.

H_{2.6}: El desconocimiento del permiso para técnicas de preparación al parto está relacionado con el disfrute del permiso entre las personas que han hecho preparación para el parto.

Tabla 10: Tabla de contingencia Conoce permiso para técnicas de preparación al parto * Utiliza permiso para técnicas de preparación al parto * No utilicé técnicas de preparación al parto.

No me preparé para el parto				Utiliza permiso preparación al parto		
				No	Sí	Total
No me preparé para el parto	Conoce permiso preparación al parto	No	Recuento	75	1	76
			% del total	67,6%	,9%	68,5%
		Sí	Recuento	33	2	35
			% del total	29,7%	1,8%	31,5%
Total			Recuento	108	3	111
			% del total	97,3%	2,7%	100,0%
Sí me preparé para el parto	Conoce permiso preparación al parto	No	Recuento	81	0	81
			% del total	48,2%	,0%	48,2%
		Sí	Recuento	59	28	87
			% del total	35,1%	16,7%	51,8%
Total			Recuento	140	28	168
			% del total	83,3%	16,7%	100,0%

Medidas simétricas

No me preparé para el parto			Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
No me preparé para el parto	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,125	,184	,233
	N de casos válidos		111		,233
Sí me preparé para el parto	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,396		,000
	N de casos válidos		168		,000

El coeficiente de contingencia toma un valor de 0,396 con una significación de 0,000 por lo que la hipótesis es aceptada.

Llama la atención el escaso conocimiento de este permiso. De entre las personas que se han encontrado en la situación de prepararse para el parto, 81 no conocían este permiso y no lo han utilizado. Igualmente, es destacable que, aún conociendo el permiso solo un 16,7% de las personas que se prepararon para el parto, lo han utilizado.

Parece conveniente insistir en que, aquellas personas que disponen de seguro médico privado tienen mayor posibilidad de realizar la preparación al parto fuera de la jornada laboral y por tanto, no tienen la necesidad de utilizarlo.

H_{2.7}: El desconocimiento del permiso por lactancia está relacionado con el uso del permiso por lactancia.

Tabla 11: Tabla de contingencia Conoce permiso por lactancia * Utiliza permiso por lactancia * Nunca tuvo un lactante.

Nunca tuvo un lactante				Utiliza permiso de lactancia		
				No	Sí	Total
Nunca tuvo un lactante	Conoce permiso de lactancia	No	Recuento	28	0	28
			% del total	28,3%	,0%	28,3%
	Sí	Recuento	69	2	71	
		% del total	69,7%	2,0%	71,7%	
	Total	Recuento	97	2	99	
		% del total	98,0%	2,0%	100,0%	
Sí tuvo un lactante	Conoce permiso de lactancia	No	Recuento	14	0	14
			% del total	7,6%	,0%	7,6%
	Sí	Recuento	114	56	170	
		% del total	62,0%	30,4%	92,4%	
	Total	Recuento	128	56	184	
		% del total	69,6%	30,4%	100,0%	

Medidas simétricas

Nunca tuvo un lactante			Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nunca tuvo un lactante	Nominal por nominal	Coficiente de contingencia	,090	,370	,590
	N de casos válidos		99		
Sí tuvo un lactante	Nominal por nominal	Coficiente de contingencia	,186	,010	,012
	N de casos válidos		184		

El coeficiente de contingencia es de 0,186 con una significación de 0,012 por lo que es aceptada la hipótesis.

Un 69,6% de las personas que sí han tenido un lactante, reconocen no haber disfrutado del permiso por lactancia. Se puede intuir que el escaso uso de este permiso, además de por su desconocimiento, puede estar motivado por la percepción en la empresa de la utilización de estos permisos.

H_{2.8}: El desconocimiento de la reducción de jornada por cuidado de un menor de doce años está relacionado con el uso de esta medida de conciliación.

Tabla 12: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por cuidado de un menor de 12 años * Utiliza la reducción de jornada por cuidado de un menor de 12 años * Nunca he tenido que cuidar a un menor de 12 años.

Nunca he tenido que cuidar a un hijo menor de 12 años				Utiliza la reducc de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años		
				No	Sí	Total
Nunca he tenido que cuidar a un hijo menor de 12 años	Conoce la reducc de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años	No	Recuento	50	0	50
			% del total	42,0%	,0%	42,0%
		Sí	Recuento	67	2	69
			% del total	56,3%	1,7%	58,0%
	Total		Recuento	117	2	119
			% del total	98,3%	1,7%	100,0%
Si he tenido que cuidar a un hijo menor de 12 años	Conoce la reducc de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años	No	Recuento	31	0	31
			% del total	19,3%	,0%	19,3%
		Sí	Recuento	107	23	130
			% del total	66,5%	14,3%	80,7%
	Total		Recuento	138	23	161
			% del total	85,7%	14,3%	100,0%

Medidas simétricas

Nunca he tenido que cuidar a un hijo menor de 12 años			Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nunca he tenido que cuidar a un hijo menor de 12 años	Nominal por nominal N de casos válidos	Coefficiente de contingencia	,111 119	,225	,509
Si he tenido que cuidar a un hijo menor de 12 años	Nominal por nominal N de casos válidos	Coefficiente de contingencia	,196 161	,011	,019

El coeficiente de contingencia toma un valor de 0,196 con una significación de 0,019, por lo que la hipótesis queda aceptada.

Destacar que el 85,7% de la población encuestada que ha tenido necesidad de cuidar a un menor de doce años, no ha utilizado la reducción de jornada.

En este caso, la explicación que se encuentra además del desconocimiento de esta medida en un 19,3% de la población con esta necesidad, puede estar en los límites de la propia medida y en la reducción proporcional de salario, a la vez que las dificultades percibidas en cuanto al desarrollo profesional dentro de la empresa.

H_{2.9}: El desconocimiento de la reducción de jornada por cuidado de una persona con discapacidad está relacionado con el uso de este instrumento de conciliación entre las personas que se encuentran en esta situación.

Tabla 13: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad* Utiliza la reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad * Nunca cuidé de una persona con discapacidad.

Nunca cuidé de un discapacitado				Utiliza la reducc de jornada por cuidado por discapacitados		Total
				No	Sí	
Nunca cuidé de un discapacitado	Conoce la reducc de jornada por cuidado de discapacitados	No	Recuento	111	0	111
			% del total	59,4%	,0%	59,4%
	Sí	Recuento	72	4	76	
		% del total	38,5%	2,1%	40,6%	
Total			Recuento	183	4	187
			% del total	97,9%	2,1%	100,0%
Sí cuidé de un discapacitado	Conoce la reducc de jornada por cuidado de discapacitados	No	Recuento	33	0	33
			% del total	35,5%	,0%	35,5%
	Sí	Recuento	58	2	60	
		% del total	62,4%	2,2%	64,5%	
Total			Recuento	91	2	93
			% del total	97,8%	2,2%	100,0%

Medidas simétricas

Nunca cuidé de un discapacitado			Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nunca cuidé de un discapacitado	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,176	,015	,026
	N de casos válidos		187		
Sí cuidé de un discapacitado	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,109	,289	,537
	N de casos válidos		93		

El coeficiente de contingencia toma un valor de 0,109, pero la significación es 0,537 por lo que la hipótesis queda rechazada.

Destacar que sólo el 2,2% de las personas encuestadas que han tenido la necesidad de cuidar a una persona con discapacidad, han utilizado esta medida de reducción de jornada. La utilización de la medida no está relacionada con el grado de conocimiento de la misma. La no utilización pudiera estar más relacionada con la reducción proporcional de salario o con la percepción que en la empresa pueda haber respecto al uso de este tipo de medidas.

H_{2.10}: El desconocimiento de la reducción de jornada por cuidado de familiares directos está relacionada con el uso de esta medida de conciliación entre las personas que se encuentran en esta situación.

Tabla 14: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por cuidado directo de familiares * Utiliza la reducción de jornada por cuidado directo de familiares * Nunca he tenido que cuidar de familiares.

Nunca he tenido que cuidar de familiares				Utiliza la reducc de jornada por cuidado directo de familiares			
				No	Sí	Total	
Nunca he tenido que cuidar de familiares	Conoce la reducc de jornada por cuidado directo de familiares	No	Recuento	112	0	112	
			% del total	61,2%	,0%	61,2%	
		Sí	Recuento	69	2	71	
			% del total	37,7%	1,1%	38,8%	
	Total			Recuento	181	2	183
				% del total	98,9%	1,1%	100,0%
Sí he tenido que cuidar de familiares	Conoce la reducc de jornada por cuidado directo de familiares	No	Recuento	35	0	35	
			% del total	36,8%	,0%	36,8%	
		Sí	Recuento	48	12	60	
			% del total	50,5%	12,6%	63,2%	
	Total			Recuento	83	12	95
				% del total	87,4%	12,6%	100,0%

Medidas simétricas

Nunca he tenido que cuidar de familiares			Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nunca he tenido que cuidar de familiares	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,131	,074	,149
	N de casos válidos		183		
Sí he tenido que cuidar de familiares	Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,279	,005	,008
	N de casos válidos		95		

El coeficiente de contingencia es 0,279 con un nivel de significación de 0,008 por lo que la hipótesis queda aceptada.

Un 36,8% de la población con esta necesidad, desconocía la existencia de esta medida. Únicamente un 12,6% de las personas encuestadas que han tenido necesidad de cuidar de un familiar, ha utilizado la reducción de jornada por cuidado directo de familiares.

H_{2.11}: El desconocimiento de la reducción de jornada por parto prematuro está relacionada con el uso de esta medida de conciliación entre las personas que se encontraban en tal situación.

Tabla 15: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por parto prematuro * Utiliza la reducción de jornada por parto prematuro * No he tenido nunca un parto prematuro.

No he tenido nunca un parto prematuro				Utiliza la reducc de jornada por parto prematuro			
				No	Sí	Total	
Nunca tuve un parto prematuro	Conoce la reducc de jornada por parto prematuro	No	Recuento	150	0	150	
			% del total	75,8%	,0%	75,8%	
	Sí	Recuento	47	1	48		
		% del total	23,7%	,5%	24,2%		
	Total			Recuento	197	1	198
				% del total	99,5%	,5%	100,0%
Sí tuve un parto prematuro	Conoce la reducc de jornada por parto prematuro	No	Recuento	41	0	41	
			% del total	56,2%	,0%	56,2%	
	Sí	Recuento	29	3	32		
		% del total	39,7%	4,1%	43,8%		
	Total			Recuento	70	3	73
				% del total	95,9%	4,1%	100,0%

Medidas simétricas

No he tenido nunca un parto prematuro			Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nunca tuve un parto prematuro	Nominal por nominal N de casos válidos	Coefficiente de contingencia	,125 198	,076	,242
Sí tuve un parto prematuro	Nominal por nominal N de casos válidos	Coefficiente de contingencia	,228 73	,045	,080

El coeficiente de contingencia es de 0,228 pero la significación es 0,080 por lo que se rechaza la hipótesis.

Del total de 73 personas que se han encontrado en la situación de parto prematuro, únicamente 3 han hecho uso de la medida de reducción de jornada. Se podría pensar que la eficacia de esta medida no es alta. Al estar uno de los progenitores en licencia por maternidad o paternidad, podría pensarse que el uso de esta medida tiene un menor atractivo.

Llama la atención que, siendo ésta una de las pocas medidas de conciliación extraordinaria que tiene aparejada una prestación de la seguridad social, sea tan poco utilizada.

H_{2.12}: El desconocimiento de la reducción de jornada por el cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave está relacionado con el uso de este instrumento de conciliación.

Tabla 16: Tabla de contingencia Conoce la reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave* Utiliza la reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave* No he cuidado de un menor con cáncer o enfermedad grave.

No he cuidado de un menor con cáncer				Utiliza la reducc de jornada por cuidado del menor con cáncer		
				No	Sí	Total
No he cuidado de un menor con cáncer	Conoce la reducc de jornada por cuidado del menor con cáncer	No	Recuento	145		145
			% del total	70,0%		70,0%
	Sí	Recuento	62		62	
		% del total	30,0%		30,0%	
	Total	Recuento	207		207	
		% del total	100,0%		100,0%	
Sí he cuidado de un menor con cáncer	Conoce la reducc de jornada por cuidado del menor con cáncer	No	Recuento	27	0	27
			% del total	42,2%	,0%	42,2%
	Sí	Recuento	35	2	37	
		% del total	54,7%	3,1%	57,8%	
	Total	Recuento	62	2	64	
		% del total	96,9%	3,1%	100,0%	

Medidas simétricas

No he cuidado de un menor con cáncer			Valor	Sig. Aproximada	Sig. exacta
No he cuidado de un menor con cáncer	Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	. ^a		
	N de casos válidos		207		
Sí he cuidado de un menor con cáncer	Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	,152	,220	,504
	N de casos válidos		64		

a. No se calculará ningún estadístico porque Utiliza la reducc de jornada por cuidado del menor con cáncer es una constante.

El coeficiente de contingencia obtenido es 0,152 con un nivel de significación de 0,504 por lo que se rechaza la hipótesis.

Destacar que, a pesar de que 64 personas de las encuestadas se han encontrado en situación de cuidar de un menor con cáncer o enfermedad grave, sólo 2 han disfrutado de la medida de reducción de jornada por este motivo. La no utilización de esta medida no está relacionada con el grado de conocimiento de la misma.

En este caso, tampoco cabe pensar que la no utilización de la medida pudiera estar motivada por la reducción proporcional de salario, dado que se pudiera entender compensada con la prestación establecida por la Seguridad Social para estas situaciones.

H_{2.13}: El desconocimiento de la adaptación de jornada mediante jornada continuada está relacionada con el uso de la jornada continuada.

Tabla 17: Tabla de contingencia Conoce la jornada continuada * Utiliza la jornada continuada.

			Utiliza la jornada continuada		Total
			No	Sí	
Conoce la jornada continuada	No	Recuento	117	1	118
		% del total	42,2%	,4%	42,6%
	Sí	Recuento	110	49	159
		% del total	39,7%	17,7%	57,4%
Total		Recuento	227	50	277
		% del total	81,9%	18,1%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. Exacta
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	,360	,000	,000
N de casos válidos		277		

El coeficiente de contingencia toma el valor 0,360 con un nivel de significación de 0,000 por lo que se acepta la hipótesis.

Existe un gran desconocimiento entre las personas encuestadas de la adaptación de la jornada mediante jornada continuada. No obstante, entre las 159 personas que reconocen conocer la medida, sólo 49 de ellas, la han utilizado. Podría ser que no sólo el desconocimiento de la medida esté relacionado con la no utilización de ésta; sino que puede haber otras causas como el grado de aceptación y la percepción de este tipo de medidas en la empresa.

H_{2.14}: El desconocimiento de la adaptación de jornada mediante la jornada flexible está relacionado con el uso de esta medida de conciliación.

Tabla 18: Tabla de contingencia Conoce el horario flexible * Utiliza el horario flexible.

			Utiliza el horario flexible		Total
			No	Sí	
Conoce el horario flexible	No	Recuento	102	3	105
		% del total	36,4%	1,1%	37,5%
	Sí	Recuento	100	75	175
		% del total	35,7%	26,8%	62,5%
Total		Recuento	202	78	280
		% del total	72,1%	27,9%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. Exacta
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	,397	,000	,000
N de casos válidos		280		

El coeficiente de contingencia toma el valor 0,397 con una significación de 0,000 por lo que se acepta la hipótesis.

La adaptación de la jornada a través del horario flexible está relacionada con el conocimiento de esta medida. 105 (37,5%) personas de las encuestadas no conocen la medida.

Se resumen en la siguiente tabla (tabla 19.2) los resultados anteriores.

Tabla 19.1. Denominación de las hipótesis H_{2x} = El desconocimiento de la medida de conciliación X, explica el uso de la medida X, entre los que están en la situación de poder utilizar dicha medida.

Número de hipótesis	Denominación de las hipótesis H_{2x}
H _{2.1}	El desconocimiento del permiso de matrimonio está relacionado con el uso de dicho permiso entre el conjunto de personas que cumplen la condición necesaria para disfrutarlo
H _{2.2}	El desconocimiento del permiso por nacimiento de un hijo está relacionado con la utilización del permiso entre el conjunto de personas que han tenido un hijo
H _{2.3}	El desconocimiento del permiso por infortunio está relacionado con la utilización del permiso correspondiente entre el conjunto de personas que ha tenido situación de infortunio
H _{2.4}	El desconocimiento del permiso por traslado de domicilio habitual está relacionado con el uso de este permiso, entre aquellas personas que han trasladado su domicilio habitual
H _{2.5}	El desconocimiento del permiso para la realización de exámenes prenatales está relacionado con el uso del permiso entre aquellas personas que han tenido exámenes prenatales
H _{2.6}	El desconocimiento del permiso para técnicas de preparación al parto está relacionado con el disfrute del permiso entre las personas que han hecho preparación para el parto
H _{2.7}	El desconocimiento del permiso por lactancia está relacionado con el uso del permiso por lactancia
H _{2.8}	El desconocimiento de la reducción de jornada por cuidado de un menor de doce años está relacionado con el uso de esta medida de conciliación
H _{2.9}	El desconocimiento de la reducción de jornada por cuidado de una persona con discapacidad está relacionado con el uso de este instrumento de conciliación entre las personas que se encuentran en esta situación
H _{2.10}	El desconocimiento de la reducción de jornada por cuidado de familiares directos está relacionada con el uso de esta medida de conciliación entre las personas que se encuentran en esta situación
H _{2.11}	El desconocimiento de la reducción de jornada por parto prematuro está relacionada con el uso de esta medida de conciliación entre las personas que se encontraban en tal situación
H _{2.12}	El desconocimiento de la reducción de jornada por el cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave está relacionado con el uso de este instrumento de conciliación
H _{2.13}	El desconocimiento de la adaptación de jornada mediante jornada continuada está relacionada con el uso de la jornada continuada
H _{2.14}	El desconocimiento de la adaptación de jornada mediante la jornada flexible está relacionado con el uso de esta medida de conciliación

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19.2: Aceptación/Rechazo de la segunda hipótesis sobre la relación del desconocimiento de las medidas y el uso de las mismas.

Hipótesis	ϕ coeficiente de contingencia	Significación	Acepta / Rechaza
H _{2.1}	0,330	0,000	ACEPTAR
H _{2.2}	0,256	0,000	ACEPTAR
H _{2.3}	0,320	0,000	ACEPTAR
H _{2.4}	0,268	0,000	ACEPTAR
H _{2.5}	0,482	0,000	ACEPTAR
H _{2.6}	0,396	0,000	ACEPTAR
H _{2.7}	0,186	0,000	ACEPTAR
H _{2.8}	0,196	0,019	ACEPTAR
H _{2.9}	0,109	0,537	RECHAZAR
H _{2.10}	0,279	0,008	ACEPTAR
H _{2.11}	0,228	0,080	RECHAZAR
H _{2.12}	0,152	0,504	RECHAZAR
H _{2.13}	0,360	0,000	ACEPTAR
H _{2.14}	0,397	0,000	ACEPTAR

Fuente: Elaboración propia

Como puede apreciarse al observar la tabla 19.2, la mayoría de las hipótesis son aceptadas, lo que permite afirmar que un mayor conocimiento de las medidas de conciliación incide positivamente en el uso y disfrute de éstas.

9.3. Relación existente entre el sexo y la utilización de los instrumentos de conciliación

Teniendo en cuenta el sexo en relación con la eficacia se formulan otras hipótesis:

H_{3.X}: La medida X es más seguida por mujeres que por hombres.

Se excluirán de éstas los permisos por nacimiento de hijo, para preparación al parto y para exámenes prenatales. El primero porque sólo lo pueden disfrutar los hombres y los dos restantes porque sólo lo pueden disfrutar las mujeres.

Para contrastar estas hipótesis se ha utilizado tablas de contingencia mediante el algoritmo de “tablas exactas”, calculando el coeficiente de contingencia como regla de decisión para aceptar o rechazar las hipótesis, dadas las propiedades métricas de las variables que intervienen, ya que están expresadas en escala nominal.

H_{3.1}: El permiso por matrimonio lo disfrutan en mayor proporción las mujeres que los hombres.

Tabla 20 Tabla de contingencia Utiliza el permiso por matrimonio.

			Utiliza permiso matrimonio		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	67	78	145
		% del total	25,1%	29,2%	54,3%
	Mujer	Recuento	55	67	122
		% del total	20,6%	25,1%	45,7%
Total	Recuento	122	145	267	
	% del total	45,7%	54,3%	100,0%	

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	,011	,854	,902
N de casos válidos		267		

El coeficiente de contingencia es 0,011 con una significación de 0,902 por lo que se rechaza la hipótesis.

El sexo no determina la mayor utilización del permiso. No existen diferencias significativas en el uso del permiso por matrimonio por parte de los hombres y las mujeres.

H_{3.2}: El permiso por infortunio familiar es más utilizado por las mujeres que por los hombres.

Tabla 21: Tabla de contingencia. Permiso por infortunio familiar.

			Utiliza permiso infortunio		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	88	60	148
		% del total	32,1%	21,9%	54,0%
	Mujer	Recuento	74	52	126
		% del total	27,0%	19,0%	46,0%
Total		Recuento	162	112	274
		% del total	59,1%	40,9%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	,007	,903	1,000
N de casos válidos		274		

El coeficiente de contingencia toma el valor 0,007 con una significación de 1, por lo que se rechaza la hipótesis.

No existe relación entre el sexo y el permiso por infortunio familiar. Este permiso es utilizado indistintamente por hombres o mujeres.

H_{3.3}: El permiso por traslado de domicilio habitual es más utilizado por las mujeres que por los hombres.

Tabla 22: Tabla de contingencia. Permiso por traslado de domicilio habitual.

			Utiliza permiso traslado domicilio		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	100	52	152
		% del total	35,8%	18,6%	54,5%
	Mujer	Recuento	82	45	127
		% del total	29,4%	16,1%	45,5%
Total	Recuento		182	97	279
	% del total		65,2%	34,8%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,013	,831	,900
N de casos válidos		279		

El coeficiente de contingencia toma el valor 0,013 con una significación de 0,9 por lo que la hipótesis se rechaza.

Con estos resultados podemos decir que no existe relación entre el uso del permiso y el sexo de la persona encuestada. Este permiso es utilizado indistintamente por hombres o mujeres.

H_{3.4}: El permiso por lactancia es más utilizado por las mujeres que por los hombres.

Tabla 23: Tabla de contingencia. Permiso por Lactancia.

			Utiliza permiso de lactancia		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	136	14	150
		% del total	48,9%	5,0%	54,0%
	Mujer	Recuento	86	42	128
		% del total	30,9%	15,1%	46,0%
Total		Recuento	222	56	278
		% del total	79,9%	20,1%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	,280	,000	,000
N de casos válidos		278		

El coeficiente de contingencia toma el valor de 0,280 con una significación de 0,000, por lo que la hipótesis se acepta.

En este caso, la utilización del permiso se puede afirmar indiscutiblemente que está relacionada con el sexo. Habría que considerar que el mayor porcentaje de utilización del permiso por parte de las mujeres, podría estar motivado porque hasta

2012, la titularidad del derecho no era indistinta; sino que dicha titularidad correspondía ex lege a la madre. Actualmente, el padre puede disfrutar de este permiso pero únicamente por cesión de la madre.

A partir de 2012, un menor uso de este permiso por parte de los hombres podría estar relacionado con la percepción que de éste se tiene en la empresa. Los estereotipos instaurados en nuestra sociedad, hacen que siga considerándose un permiso femenino.

H_{3.5}: La reducción de jornada por cuidado de menor de doce años lo disfrutaban más mujeres que hombres.

Tabla 24: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por cuidado de menos de 12 años.

			Utiliza la reducc de jornada por cuidado de menor de 12 años		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	138	8	146
		% del total	50,2%	2,9%	53,1%
	Mujer	Recuento	112	17	129
		% del total	40,7%	6,2%	46,9%
Total		Recuento	250	25	275
		% del total	90,9%	9,1%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	,132	,027	,035
N de casos válidos		275		

El coeficiente de contingencia toma el valor 0,132 con una significación de 0,035 por lo que se acepta la hipótesis.

La utilización de esta medida en mayor grado por las mujeres, demuestra una vez más que las desigualdades entre ambos sexos persisten como consecuencia de una socialización diferenciada que les hace asumir unos roles u otros. La mujer sigue asumiendo la mayor parte de las cargas familiares y esta falta de corresponsabilidad dificulta la integración y la permanencia en el empleo.

H_{3.6}: La reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad la disfrutan una mayor proporción de mujeres que de hombres.

Tabla 25: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad.

			Utiliza la reducc de jornada por cuidado por discapacitados		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	145	4	149
		% del total	52,5%	1,4%	54,0%
	Mujer	Recuento	124	3	127
		% del total	44,9%	1,1%	46,0%
Total		Recuento	269	7	276
		% del total	97,5%	2,5%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,010	,865	1,000
N de casos válidos		276		

El coeficiente de contingencia toma el valor 0,010 con una significación de 1, por lo que se rechaza la hipótesis.

Esta es una de las medidas menos utilizadas de todas las recogidas en la normativa y es indistinto el sexo de la persona respecto a su mayor grado de utilización.

H_{3.7}: La reducción de jornada por cuidado directo de familiar es disfrutada por mayor proporción de mujeres que de hombres.

Tabla 26: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por cuidado directo de familiar

			Utiliza la reducc de jornada por cuidado directo de familiares		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	142	6	148
		% del total	51,6%	2,2%	53,8%
	Mujer	Recuento	118	9	127
		% del total	42,9%	3,3%	46,2%
Total		Recuento	260	15	275
		% del total	94,5%	5,5%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,066	,270	,298
N de casos válidos		275		

El coeficiente de contingencia toma un valor de 0,066 con una significación de 0,298 por lo que se rechaza la hipótesis.

Al igual que la medida anterior, la reducción de jornada por cuidado directo de un familiar es una de las medidas menos utilizadas y su uso no está relacionado con el sexo de la persona.

H_{3.8.}: La reducción de jornada por parto prematuro la disfrutaban las mujeres en mayor proporción que los hombres.

Tabla 27: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por parto prematuro.

			Utiliza la reducc de jornada por parto prematuro		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	145	1	146
		% del total	53,9%	,4%	54,3%
	Mujer	Recuento	120	3	123
		% del total	44,6%	1,1%	45,7%
Total		Recuento	265	4	269
		% del total	98,5%	1,5%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,072	,236	,335
N de casos válidos		269		

El coeficiente de contingencia toma un valor de 0,072 con una significación de 0,335, por lo que se rechaza la hipótesis.

La reducción de jornada por parto prematuro no es utilizada en mayor medida por las mujeres. Parece que tiene poco sentido el uso de esta medida en la mujer que al menos tiene una licencia por maternidad en las seis primeras semanas después del alumbramiento.

H_{3.9}: La reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave la utilizan más las mujeres que los hombres.

Tabla 28: Tabla de contingencia. Reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave.

			Utiliza la reducc de jornada por cuidado del menor con cáncer		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	142	2	144
		% del total	52,8%	,7%	53,5%
	Mujer	Recuento	125	0	125
		% del total	46,5%	,0%	46,5%
Total		Recuento	267	2	269
		% del total	99,3%	,7%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coficiente de contingencia	,080	,186	,501
N de casos válidos		269		

El coeficiente de contingencia toma un valor de 0,080 con una significación de 0,501, por lo que se rechaza la hipótesis.

Tampoco en el caso de la reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave se aprecia un mayor uso por parte de la mujer. No encontramos relación entre el sexo y el uso de esta medida.

H_{3.10}: La jornada continuada es más utilizada por las mujeres que por los hombres.

Tabla 29: Tabla de contingencia. Jornada continuada.

			Utiliza la jornada continuada		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	118	32	150
		% del total	43,1%	11,7%	54,7%
	Mujer	Recuento	106	18	124
		% del total	38,7%	6,6%	45,3%
Total		Recuento	224	50	274
		% del total	81,8%	18,2%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	,088	,146	,160
N de casos válidos		274		

El coeficiente de contingencia forma el valor de 0,088 con una significación de 0,160, .por lo que la hipótesis se rechaza.

No se encuentra relación del uso de la jornada continuada en mayor medida por parte de las mujeres. Como ya se ha comentado, se trata de una medida poco

conocida y poco utilizada. Aun así, los resultados arrojan un mayor uso por parte del sexo masculino.

H_{3.11}: El horario flexible es más utilizado por las mujeres que por los hombres.

Tabla 30: Tabla de contingencia. El horario flexible.

			Utiliza el horario flexible		Total
			No	Sí	
Sexo	Hombre	Recuento	111	41	152
		% del total	39,9%	14,7%	54,7%
	Mujer	Recuento	90	36	126
		% del total	32,4%	12,9%	45,3%
Total		Recuento	201	77	278
		% del total	72,3%	27,7%	100,0%

Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada	Sig. exacta
Nominal por nominal	Coficiente de contingencia	,018	,767	,789
N de casos válidos		278		

El coeficiente de contingencia toma el valor 0,018 con una significación de 0,789 por lo que rechaza la hipótesis.

Tampoco existe un mayor uso por parte del sexo femenino del horario flexible. Igualmente, se trata de una medida poco utilizada entre las personas encuestadas.

El resumen de las hipótesis H_{3x}, se recoge en la siguiente tabla (tabla 31.1).

Tabla 31.1: Denominación de las hipótesis $H_{3,X}$ = La medida X es más seguida por mujeres que por hombres.

Número de hipótesis	Denominación de las hipótesis $H_{3,X}$
H _{3.1}	El permiso por matrimonio lo disfrutan en mayor proporción las mujeres que los hombres
H _{3.2}	El permiso por infortunio familiar es más utilizado por las mujeres que por los hombres
H _{3.3}	El permiso por traslado de domicilio habitual es más utilizado por las mujeres que por los hombres
H _{3.4}	El permiso por lactancia es más utilizado por las mujeres que por los hombres
H _{3.5}	La reducción de jornada por cuidado de menor de doce años lo disfrutan más mujeres que hombres
H _{3.6}	La reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad la disfrutan una mayor proporción de mujeres que de hombres
H _{3.7}	La reducción de jornada por cuidado directo de familiar es disfrutada por mayor proporción de mujeres que de hombres
H _{3.8}	La reducción de jornada por parto prematuro la disfrutan las mujeres en mayor proporción que los hombres
H _{3.9}	La reducción de jornada por cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave la utilizan más las mujeres que los hombres
H _{3.10}	La jornada continuada es más utilizada por las mujeres que por los hombres
H _{3.11}	El horario flexible es más utilizado por las mujeres que por los hombres

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31.2: Aceptación/Rechazo de la tercera hipótesis sobre el sexo como factor de explicación de mayor uso de las medidas de conciliación.

Hipótesis	ϕ coeficiente de contingencia	Significación	Aceptar / Rechazar
H _{3.1}	0,011	0,902	RECHAZAR
H _{3.2}	0,007	1	RECHAZAR
H _{3.3}	0,013	0,900	RECHAZAR
H _{3.4}	0,280	0,000	ACEPTAR
H _{3.5}	0,132	0,035	ACEPTAR
H _{3.6}	0,100	1	RECHAZAR
H _{3.7}	0,066	0,298	RECHAZAR
H _{3.8}	0,072	0,335	RECHAZAR
H _{3.9}	0,080	0,501	RECHAZAR
H _{3.10}	0,088	0,160	RECHAZAR
H _{3.11}	0,018	0,789	RECHAZAR

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 31.2 se puede apreciar que la mayoría de las hipótesis son rechazadas. Es decir, las mujeres no utilizan estas medidas de conciliación más que los hombres; se puede afirmar que no se encuentra relación entre el sexo de la persona encuestada y el uso de estas medidas de conciliación.

Se podría afirmar que la titularidad indistinta de estos permisos (matrimonio, traslado de domicilio habitual e infortunio) aumenta la eficacia de los mismos, no siendo el género el factor de explicación de un mayor o menor uso de los permisos.

La siguiente hipótesis analiza las diferencias entre los valores del índice general de eficacia que son atribuidas al sexo.

9.4. En relación a la influencia del sexo en la eficacia de las medidas o instrumentos de conciliación

H₄: El sexo explica la eficacia de las medidas de conciliación.

Para contrastar esta hipótesis se utiliza un análisis de varianza de un factor. En este modelo ANOVA la variable dependiente es el índice general IGENERAL, que se definió anteriormente. La variable independiente o factor es la variable sexo. Los resultados se muestran en los cuadros siguientes:

Cuadro 1: Descriptivos del factor sexo en relación a la eficacia de las medidas de conciliación.

Descriptivos

Índice General de eficacia las medidas

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Hombre	122	43,51	22,505	2,038	39,47	47,54	5	114
Mujer	98	52,37	23,361	2,360	47,68	57,05	9	105
Total	220	47,45	23,260	1,568	44,36	50,55	5	114

Cuadro 2: ANOVA del factor sexo en relación a la eficacia de las medidas de conciliación.

ANOVA

Índice General de eficacia las medidas

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	4265,278	1	4265,278	8,141	,005
Intra-grupos	114221,267	218	523,951		
Total	118486,545	219			

La hipótesis H_4 se acepta. En el cuadro 1 puede observarse que el valor medio para el índice general es sensiblemente menor para los hombres (43,51) que para las mujeres (52,37), lo que indica que la explicación del conjunto de medidas para la conciliación es más valorado por las mujeres que por los hombres. Las diferencias entre las medidas para ambos colectivos es significativa (sig 0,005) como figura en el cuadro 2.

9.5. Relación existente entre la eficacia de los instrumentos de conciliación y la percepción de la flexibilidad percibida en el disfrute de los mismos

H_{5x}: La eficacia de la medida X está relacionada con la percepción de la persona encuestada acerca de la flexibilidad que existe en su empresa para el disfrute de la misma

Las siguientes hipótesis ($H_{5.x}$) establecen la relación entre cómo la persona encuestada percibe la actitud de la empresa respecto al uso de medidas de conciliación y la utilización de dichas medidas. Así, cabe esperar que en aquellas empresas en las que esté mal visto el uso de las medidas de conciliación, inhibirán a las personas que trabajen, en el disfrute de las mismas. Se han establecido cinco

hipótesis que relacionan la eficacia de las medidas de conciliación con la flexibilidad de la empresa en relación al disfrute de las mismas.

El modelo de contraste más adecuado para estas hipótesis, dada la naturaleza métrica de las variables (una métrica y la otra categórica), es el modelo ANOVA, en el que la variable dependiente será el índice de eficacia correspondiente y la variable independiente o factor, la variable asociada a la pregunta “¿En su empresa existe flexibilidad para el disfrute de este tipo de permisos?”, lógicamente perteneciente a cada tipología de medidas de conciliación.

Las hipótesis son las siguientes:

H_{5.1}: La eficacia de los permisos por acontecimientos familiares (matrimonio, nacimiento, infortunio familiar, traslado del domicilio habitual, exámenes prenatales y preparación al parto) depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para el disfrute de este tipo de permisos.

Para poder contrastar dicha hipótesis es necesario crear un índice de eficacia agrupada que se obtiene agregando los índices individuales de eficacia de las seis medidas de conciliación que componen el grupo de medidas por acontecimientos familiares (matrimonio, nacimiento, infortunio, traslado de domicilio habitual, exámenes prenatales y preparación al parto).

$$IGRA1E_j = \sum_{i=1}^6 I_{ij}$$

Siendo I_{ij} los índices individuales para cada media M_i .

A continuación se contrasta la hipótesis $H_{5.1}$.

En los cuadros 3 y 4 se presentan los valores obtenidos del modelo ANOVA.

Cuadro 3: Descriptivos de la relación entre la eficacia de los permisos por acontecimientos y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para el disfrute de este tipo de permisos.

Descriptivos

Índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares					Intervalo de confianza para la media al 95%			
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	15	16,40	12,345	3,187	9,56	23,24	0	37
Desacuerdo	20	26,75	14,524	3,248	19,95	33,55	7	55
Indiferente	41	22,98	12,972	2,026	18,88	27,07	1	50
Acuerdo	82	26,06	13,911	1,536	23,00	29,12	0	60
Total acuerdo	89	27,90	15,387	1,631	24,66	31,14	0	60
Total	247	25,68	14,462	,920	23,87	27,49	0	60

Cuadro 4: ANOVA de la relación entre la eficacia de los permisos por acontecimientos y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para el disfrute de este tipo de permisos.

ANOVA

Índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	2064,622	4	516,156	2,529	,041
Intra-grupos	49383,111	242	204,062		
Total	51447,733	246			

La hipótesis H_{5.1} se acepta con una significación de 0,041 (cuadro 4). Como puede observarse en el cuadro 3 las medias del índice parcial de eficacia de los permisos por acontecimientos familiares incrementan a medida que el grado percibido de flexibilidad es mayor.

H_{5.2}: La eficacia del permiso de lactancia depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para disfrutar de ese permiso.

Para contrastar esta hipótesis se utilizará el índice de eficacia individual para la lactancia que se ha denominado I₀₇.

La Hipótesis H_{5.2} se acepta con una significación del 0,008 (ver cuadro 6).

Es decir, el nivel medio de eficacia del permiso de lactancia crece, cuando la flexibilidad de la empresa para el disfrute del permiso es mayor (Cuadro 5)

Cuadro 5: Descriptivos de la relación de la eficacia del permiso de lactancia y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para disfrutar de ese permiso.

Descriptivos

Índice de eficacia del permiso de lactancia					Intervalo de confianza para la media al 95%			
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	23	2,35	3,009	,627	1,05	3,65	0	10
Desacuerdo	30	3,27	2,888	,527	2,19	4,35	0	10
Indiferente	58	2,83	3,090	,406	2,02	3,64	0	10
Acuerdo	63	3,79	3,474	,438	2,92	4,67	0	10
Total acuerdo	104	4,53	3,767	,369	3,80	5,26	0	10
Total	278	3,69	3,482	,209	3,28	4,10	0	10

Cuadro 6: ANOVA de la relación de la eficacia del permiso de lactancia y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para disfrutar de ese permiso.

ANOVA

Índice de eficacia del permiso de lactancia

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	163,805	4	40,951	3,498	,008
Intra-grupos	3195,591	273	11,705		
Total	3359,396	277			

H_{5.3}: La eficacia de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria (cuidado de menor de doce años, cuidado de persona con discapacidad y cuidado directo de familiares) depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para la utilización de estas medidas de conciliación.

Para contrastar esta hipótesis es necesario elaborar un índice agregado de eficacia percibida para estas medidas, que se construirá de forma análoga al anterior.

Este índice mide la eficacia agregada del conjunto de las medidas que se ha denominado de conciliación ordinaria (permiso por lactancia, reducción por cuidado de un menor de 12 años, reducción por cuidado de persona con discapacidad, reducción por cuidado directo de familiar que no pueda valerse por sí mismo).

$$IGRA2E_j = \sum_{i=7}^{10} I_{ij}$$

Siendo I_{ij} los índices individuales de eficacia de las medidas M_i .

La hipótesis relativa a la eficacia de las medidas de reducción de la jornada por conciliación ordinaria (H_{5.3}) también se acepta con una significación de 0,045 (cuadro 8). La media de eficacia crece a medida que crece la percepción de flexibilidad en la empresa, en cuanto al disfrute de la medida. Sin embargo, el máximo se alcanza para la categoría “de acuerdo” (7,22) descendiendo al llegar al nivel total de acuerdo (6,92) (Cuadro 7).

Cuadro 7: Descriptivos de la relación entre la eficacia de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para la utilización de estas medidas de conciliación.

Descriptivos

Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria					Intervalo de confianza para la media al 95%			
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	29	5,31	5,432	1,009	3,24	7,38	0	15
Desacuerdo	38	5,45	5,103	,828	3,77	7,12	0	15
Indiferente	62	4,23	5,463	,694	2,84	5,61	0	20
Acuerdo	68	7,22	6,941	,842	5,54	8,90	0	26
Total acuerdo	62	6,92	6,700	,851	5,22	8,62	0	25
Total	259	5,96	6,210	,386	5,20	6,72	0	26

Cuadro 8: ANOVA de la relación entre la eficacia de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para la utilización de estas medidas de conciliación.

ANOVA

Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	373,805	4	93,451	2,479	,045
Intra-grupos	9576,728	254	37,704		
Total	9950,533	258			

H_{5.4}. La eficacia de las reducciones de jornada por conciliación extraordinaria (parto prematuro y cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave) depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa respecto al disfrute de este tipo de reducciones de jornada.

Para contrastar esta hipótesis es necesario construir un índice agregado de eficacia parcial para estas medidas que se construirá de forma análoga al anterior. Este índice mide la eficacia agregada del conjunto de las medidas que se han denominado de conciliación extraordinaria (reducción de jornada por parto prematuro y cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave).

$$\text{IGRA3Ej} = \sum_{i=11}^{12} I_{ij}$$

Siendo I_i los índices individuales de eficacia de las medidas M_i .

En el contraste de la hipótesis H_{5.4}. se obtienen los resultados que se muestran a continuación:

Cuadro 9: Descriptivos de la relación de la eficacia de las reducciones de jornada por conciliación y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa respecto al disfrute de este tipo de reducciones de jornada.

Descriptivos

Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria					Intervalo de confianza para la media al 95%			
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	17	1,6471	3,69021	,89501	-,2503	3,5444		
Desacuerdo	29	2,1724	3,29577	,61201	,9188	3,4261	,00	10,00
Indiferente	67	,7761	2,32132	,28359	,2099	1,3423	,00	10,00
Acuerdo	60	2,8000	4,02450	,51956	1,7604	3,8396	,00	10,00
Total acuerdo	81	2,8025	4,04172	,44908	1,9088	3,6962	,00	10,00
Total	254	2,1181	3,62820	,22765	1,6698	2,5664	,00	10,00

Cuadro 10: ANOVA de la relación de la eficacia de las reducciones de jornada por conciliación y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa respecto al disfrute de este tipo de reducciones de jornada.

ANOVA

Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	190,355	4	47,589	3,774	,005
Intra-grupos	3140,102	249	12,611		
Total	3330,457	253			

Se acepta la hipótesis con una significación de 0,005. Sin embargo, los resultados obtenidos son singulares. Como puede apreciarse en el cuadro 10, el nivel medio de eficacia va creciendo al incrementar la flexibilidad en la empresa aunque para la categoría “indiferente” del factor se alcanza el valor mínimo de eficacia media 0,7761, que luego vuelve a crecer aunque los valores para las categorías “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” se mantienen similares.

H_{5.5}: La eficacia de las medidas de adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo (jornada continuada y horario flexible) depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad de su empresa respecto al disfrute de estas adaptaciones del tiempo de trabajo.

Para contrastar esta hipótesis es necesario construir un índice agregado de eficacia parcial para estas medidas que se construirá de forma análoga a los anteriores.

Este índice mide la eficacia agregada del conjunto de las medidas que se han denominado por adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo (jornada continuada y horario flexible)

$$IGRA4Ej = \sum_{i=13}^{14} I_{ij}$$

Siendo I_{ij} los índices individuales de eficacia de las medidas M_i .

Por último, la hipótesis $H_{5.5}$ se acepta.

Cuadro 11: Descriptivo de la relación de eficacia de las medidas de adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad de su empresa respecto al disfrute de estas adaptaciones del tiempo de trabajo.

Descriptivos

Índice de eficacia de la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo					Intervalo de confianza para la media al 95%			
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	49	9,76	2,445	,349	9,05	10,46	2	20
Desacuerdo	46	9,59	3,317	,489	8,60	10,57	2	20
Indiferente	38	11,11	3,439	,558	9,97	12,24	6	20
Acuerdo	51	12,49	4,149	,581	11,32	13,66	6	20
Total acuerdo	67	13,57	4,215	,515	12,54	14,60	5	20
Total	251	11,50	3,956	,250	11,01	11,99	2	20

Cuadro 12: ANOVA de la relación de eficacia de las medidas de adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo y la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad de su empresa respecto al disfrute de estas adaptaciones del tiempo de trabajo.

ANOVA

Índice de eficacia de la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	659,764	4	164,941	12,473	,000
Intra-grupos	3252,985	246	13,224		
Total	3912,749	250			

Con un nivel de significación de 0,000 (ver cuadro 12). En este caso, si se produce un claro incremento de la eficacia media del índice a medida que incrementa la flexibilidad de la empresa en la concesión de tales medidas de conciliación.

Tabla 32.1: Denominación de las hipótesis H_{5X} .= La eficacia de la medida X está relacionada con la percepción de la persona encuestada acerca de la flexibilidad que existe en su empresa para el disfrute de la misma.

Número de hipótesis	Denominación de las hipótesis H_{5X}
H _{5.1}	La eficacia de los permisos por acontecimientos familiares (matrimonio, nacimiento, infortunio familiar, traslado del domicilio habitual, exámenes prenatales y preparación al parto) depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para el disfrute de este tipo de permisos
H _{5.2}	La eficacia del permiso de lactancia depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para disfrutar de ese permiso
H _{5.3}	La eficacia de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria (cuidado de menor de doce años, cuidado de persona con discapacidad y cuidado directo de familiares) depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa para la utilización de estas medidas de conciliación
H _{5.4}	La eficacia de las reducciones de jornada por conciliación extraordinaria (parto prematuro y cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave) depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad que existe en su empresa respecto al disfrute de este tipo de reducciones de jornada
H _{5.5}	La eficacia de las medidas de adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo (jornada continuada y horario flexible) depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de la flexibilidad de su empresa respecto al disfrute de estas adaptaciones del tiempo de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Tabla 32.2: Aceptación/Rechazo de la quinta hipótesis sobre la actitud de la empresa como factor de explicación de mayor uso de las medidas de conciliación.

Hipótesis	F	Significación	ACEPTAR / RECHAZAR
H _{5.1}	2,529	0,041	ACEPTAR
H _{5.2}	3,498	0,008	ACEPTAR
H _{5.3}	2,479	0,045	ACEPTAR
H _{5.4}	3,774	0,005	ACEPTAR
H _{5.5}	12,473	0,000	ACEPTAR

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en la tabla 32.2, las cinco hipótesis se aceptan, lo que confirma que existe relación entre la valoración de los distintos instrumentos de conciliación y la percepción que el trabajador tiene sobre la actitud de la empresa ante la solicitud de estos de estos instrumentos.

Por tanto, si se tiene la percepción de que en la empresa no está bien visto disfrutar de este tipo de permisos o medidas, condicionará al trabajador a la hora de solicitarlos.

La siguiente hipótesis H₆ pone en relación la eficacia de estos instrumentos de conciliación con la percepción, por parte de la persona encuestada, de que el uso de las medidas de conciliación puede repercutir negativamente en el desarrollo y carrera profesional.

9.6. Relación existente entre la eficacia de los instrumentos de conciliación y la percepción de las personas trabajadoras de que el uso de las medidas perjudique a su carrera profesional

H₆: La eficacia de las medidas de conciliación depende de la percepción que la persona trabajadora tiene de que el uso de las mismas puede afectar al desarrollo de su carrera profesional.

Para contrastar la hipótesis se utiliza el modelo ANOVA, en el que la variable dependiente es el índice general de eficacia de las medidas de conciliación IGRALE y la variable independiente la respuesta a la pregunta “solicitar permisos, reducciones o adaptaciones de jornada como medidas de conciliación le puede afectar en el desarrollo de su carrera profesional en la empresa” (V84).

Los resultados obtenidos se muestran en los cuadros 13 y 14.

Cuadro 13: Descriptivo que relaciona el uso de las medidas de conciliación y el desarrollo de la carrera profesional.

Descriptivos

Índice General de eficacia las medidas					Intervalo de confianza para la media al 95%			
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	18	42,06	26,039	6,138	29,11	55,00		
Desacuerdo	22	40,55	17,339	3,697	32,86	48,23	15	75
Indiferente	33	49,45	22,145	3,855	41,60	57,31	9	114
Acuerdo	67	45,31	21,193	2,589	40,14	50,48	10	85
Total acuerdo	80	51,44	25,787	2,883	45,70	57,18	5	105
Total	220	47,42	23,309	1,572	44,32	50,52	5	114

Cuadro 14: ANOVA de la relación del uso de las medidas de conciliación y el desarrollo de la carrera profesional.

ANOVA

Índice General de eficacia las medidas

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	3282,841	4	820,710	1,525	,196
Intra-grupos	115706,686	215	538,171		
Total	118989,527	219			

La observación del modelo ANOVA (cuadro 14) indica que la hipótesis se rechaza (significación 0,196). En el cuadro 13 se muestran los valores medios del índice de eficacia de las medidas de conciliación para los distintos niveles de factor. Para los que no están de acuerdo con que afecte tienen un nivel medio de 42,06, aunque éste, de ser cierta la hipótesis debería ser el mayor, aun cuando el mayor nivel se alcanza para los que están totalmente de acuerdo con que el uso de los permisos afecta a la carrera profesional (51,44). Además en los niveles intermedios se alcanzan valores muy elevados.

La eficacia de las medidas de conciliación no está relacionada con la percepción que la persona encuestada tiene de que el uso de éstas pueda afectar al desarrollo de su carrera profesional.

La siguiente hipótesis que se formula pone en relación la renta percibida por las personas encuestadas y la eficacia de las medidas que implican reducción de jornada y la correspondiente reducción de renta.

9.7. Relación existente entre la renta percibida y la eficacia de las medidas de conciliación.

H_{7X}: La renta percibida por las personas encuestadas está relacionada con la valoración que éstas hacen de las medidas de conciliación

H_{7.1.}: Las personas con rentas altas valoran más la eficacia de las medidas de conciliación con reducción de jornada por conciliación ordinaria.

Para contrastar la hipótesis, se ha utilizado un modelo de regresión simple. En el que la variable dependiente sería la eficacia de las medidas de conciliación ordinaria, índice IAG2E y la variable independiente la renta mensual (V90).

Los resultados obtenidos se presentan a continuación.

Cuadro 15: Resumen del modelo de regresión de la eficacia de las medidas de conciliación ordinaria en relación con la variable independiente de la renta mensual.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	,079 ^a	,006	,003	6,106	,006	1,747	1	279	,187	2,124

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria

Cuadro 16: ANOVA de la eficacia de las medidas de conciliación ordinaria en relación con la renta mensual.

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	65,141	1	65,141	1,747	,187 ^a
	Residual	10401,079	279	37,280		
	Total	10466,221	280			

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria

Cuadro 17: Coeficientes de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación ordinaria en relación con la renta mensual.

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,983	,634		7,858	,000
	Ingresos mensuales	,000	,000	,079	1,322	,187

a. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria

El modelo no se valida, ver cuadro 16, con una significación de 0,187, por lo que la hipótesis se rechaza.

La renta percibida no tiene influencia en la valoración de las distintas medidas de reducción de jornada por conciliación ordinaria.

H_{7.2}: Las personas con rentas más altas valoran más la eficacia de las medidas de conciliación, con reducción de jornada, por conciliación extraordinaria.

Para contrastar la hipótesis se ha utilizado un modelo de regresión lineal simple. Al igual que en la hipótesis anterior la variable dependiente sería la eficacia de las medidas de conciliación extraordinaria, índice IAG3E y la variable independiente la renta mensual (V90).

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Cuadro 18: Resumen del modelo de regresión de la eficacia de las medidas de conciliación extraordinaria en relación con la variable independiente de la renta mensual.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	,035 ^a	,001	-,002	3,57410	,001	,338	1	272	,561	1,946

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria

Cuadro 19: ANOVA de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación extraordinaria en relación con la variable renta mensual.

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,323	1	4,323	,338	,561 ^a
	Residual	3474,586	272	12,774		
	Total	3478,909	273			

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria

Cuadro 20: Coeficientes de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación extraordinaria en relación con la variable renta mensual.

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1,839	,376		4,893	,000
	Ingresos mensuales	5,931E-5	,000	,035	,582	,561

a. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria

El modelo no se valida, ver cuadro 18, con una significación de 0,561, por lo que la hipótesis se rechaza.

Las personas con rentas más altas no valoran más la eficacia de las medidas de conciliación, con reducción de jornada, por conciliación extraordinaria. Tiene lógica pensar que las personas con mayores recursos económicos pueden valorar menos las medidas de reducción de jornada por conciliación extraordinaria en la medida

en la que pueden hacer frente al gasto que supone la contratación de la ayuda de un tercero.

H_{7.3}: El índice general de eficacia está relacionado con los ingresos mensuales de la persona encuestada.

La relación cabe esperar que sea inversa, es decir, a mayores niveles de ingresos le corresponderá una menor eficacia de los instrumentos, puesto que pueden cubrir las necesidades de conciliación contratando personas para ayuda familiar.

Para contrastar la hipótesis se especifica un modelo de regresión lineal en el que la variable dependiente es el índice general de eficacia de las medidas de conciliación y como variable independiente los ingresos mensuales familiares. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 21: Resumen del modelo de regresión de la eficacia de las medidas de conciliación en relación con la variable independiente de la renta mensual.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
= 1	,131 ^a	,017	,013	23,063	2,096

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice General de eficacia las medidas

Cuadro 22: ANOVA de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación en relación con la variable independiente de la renta mensual.

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1					
Regresión	2042,315	1	2042,315	3,840	,051 ^a
Residual	117022,640	220	531,921		
Total	119064,955	221			

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice General de eficacia las medidas

Cuadro 23: Coeficientes de la relación de la eficacia de las medidas de conciliación en relación con la variable independiente de la renta mensual.

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	43,126	2,696		15,998	,000
	Ingresos mensuales	,001	,001	,131	1,959	,051

a. Variable dependiente: Índice General de eficacia las medidas

El cuadro 22, arroja una significación de 0,051, por lo que se rechaza la hipótesis. Podemos afirmar que el índice general de eficacia no está relacionado con los ingresos mensuales de la persona encuestada. Las personas con mayores niveles de ingresos consideran más eficaces los instrumentos de conciliación. Cubiertas sus necesidades económicas, lo que requieren es tiempo para la conciliación de la vida personal y familiar.

H_{7.4}: El índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares (IAG1E) está relacionado con el nivel de ingresos familiares del encuestado (V90).

Se utiliza un modelo de regresión en el que la variable dependiente era IAG1E y la independiente V90. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 24: Resumen del modelo de regresión de las medidas por acontecimientos familiares en relación con la variable independiente de la renta mensual.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,184 ^a	,034	,030	14,205	1,965

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares

Cuadro 25: ANOVA de la relación de las medidas por acontecimientos familiares con la variable independiente de la renta mensual.

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1776,878	1	1776,878	8,806	,003 ^a
	Residual	50443,641	250	201,775		
	Total	52220,520	251			

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares

Cuadro 26: Coeficientes de la relación de las medidas por acontecimientos familiares con la variable independiente de la renta mensual.

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	21,671	1,558		13,909	,000
	Ingresos mensuales	,001	,000	,184	2,968	,003

a. Variable dependiente: Índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares

El cuadro 25 muestra una significación para el modelo conjunto de 0,003, por lo que se acepta el modelo como válido, si bien la capacidad predictiva del modelo es bajísima (R^2 corregido = 0,030). Ver cuadro 24.

En el cuadro 25 se muestran los coeficientes, tanto la constante como la variable independiente son significativos, aunque la magnitud de la variable ingresos familiares mensuales es muy pequeña (0,001).

La eficacia de las medidas de conciliación por motivos familiares está relacionada con la renta mensual de las personas.

H_{7.5}: El índice de eficacia del permiso de lactancia (I07) depende de los ingresos familiares mensuales (V90).

Para contrastar la hipótesis se utiliza un modelo de regresión lineal en el que la variable dependiente es I₀₇ y la independiente V₉₀. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 27: Resumen del modelo de regresión de la relación del permiso de lactancia con la variable independiente de la renta mensual.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,059 ^a	,004	,000	3,481	1,842

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia del permiso de lactancia

Cuadro 28: ANOVA de la relación del permiso de lactancia con la variable independiente de la renta mensual.

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1					
Regresión	12,117	1	12,117	1,000	,318 ^a
Residual	3442,236	284	12,121		
Total	3454,353	285			

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia del permiso de lactancia

Cuadro 29: Coeficientes de la relación del permiso de lactancia con la variable independiente de la renta mensual.

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	3,312	,358		9,240	,000
	Ingresos mensuales	9,718E-5	,000	,059	1,000	,318

a. Variable dependiente: Índice de eficacia del permiso de lactancia

El nivel de significación asciende a 0,318 (ver cuadro 28), por lo que la hipótesis se rechaza.

La eficacia del permiso de lactancia no está relacionada con el nivel de renta de las personas encuestadas.

H_{7.6}: El índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria (IAG2E) depende del nivel de ingresos mensuales (V90).

Para contrastar la hipótesis se utiliza un modelo de regresión lineal en el que variable dependiente es IAG2E y la independiente V90. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 30: Resumen del modelo de regresión de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación ordinaria y la variable independiente de la renta mensual.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,079 ^a	,006	,003	6,106	2,124

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria

Cuadro 31: ANOVA de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación ordinaria y la variable independiente de la renta mensual.

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	65,141	1	65,141	1,747	,187 ^a
Residual	10401,079	279	37,280		
Total	10466,221	280			

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria

Cuadro 32: Coeficientes de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación ordinaria y la variable independiente de la renta mensual.

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	4,983	,634		7,858	,000
	Ingresos mensuales	,000	,000	,079	1,322	,187

a. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria

El cuadro 30 muestra una significación conjunta para el modelo 0,187 por lo que la hipótesis se rechaza. La eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria no está relacionada con el nivel de ingresos mensuales de la persona encuestada.

H_{7.7}: El índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria (IAG3E) depende del nivel de ingresos mensuales (V90).

Para contrastar la hipótesis se ha utilizado el modelo de regresión lineal en el que la variable dependiente es IAG3Ej y la variable independiente (V90). Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 33: Resumen del modelo de regresión de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación extraordinaria y la variable independiente de la renta mensual.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
= 1	,035 ^a	,001	-,002	3,57410	1,946

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria

Cuadro 34: ANOVA de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación extraordinaria y la variable independiente de la renta mensual.

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	4,323	1	4,323	,338	,561 ^a
Residual	3474,586	272	12,774		
Total	3478,909	273			

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria

Cuadro 35: Coeficientes de la relación existente entre la reducción de jornada por conciliación extraordinaria y la variable independiente de la renta mensual.

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,839	,376		4,893	,000
	Ingresos mensuales	5,931E-5	,000	,035	,582	,561

a. Variable dependiente: Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria

El nivel de significación de la prueba F es de 0,561 por lo que la hipótesis queda rechazada. La eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria no está relacionada con el nivel de ingresos mensuales de la persona encuestada.

H_{7.8}: El índice de eficacia de la adaptación y flexibilización de jornada (IAG4E) está relacionada con el nivel de ingresos mensuales (V90).

Para contratar la hipótesis se ha utilizado un modelo de regresión lineal en el que la variable dependiente es el IAG4Ej y la independiente V90. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 36: Resumen del modelo de regresión de la relación existente entre la adaptación y flexibilización de jornada y la variable independiente de la renta mensual.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,085 ^a	,007	,003	3,905	2,061

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo

Cuadro 37: ANOVA de la relación existente entre la adaptación y flexibilización de jornada y la variable independiente de la renta mensual.

ANOVA^b

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	28,524	1	28,524	1,871	,173 ^a
Residual	3934,165	258	15,249		
Total	3962,688	259			

a. Variables predictoras: (Constante), Ingresos mensuales

b. Variable dependiente: Índice de eficacia de la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo

Cuadro 38: Coeficientes de la relación existente entre la adaptación y flexibilización de jornada y la variable independiente de la renta mensual.

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	10,993	,422		26,071	,000
	Ingresos mensuales	,000	,000	,085	1,368	,173

a. Variable dependiente: Índice de eficacia de la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo

El nivel de significación asciende a 0,173 (ver cuadro 37) por lo que la hipótesis es rechazada. La eficacia de las medidas de adaptación y flexibilización de la jornada de trabajo no está relacionada con el nivel de ingresos mensuales de la persona encuestada.

Tabla 33.1: denominación de las hipótesis H_{7x} .= La renta percibida por las personas encuestadas está relacionada con la valoración que éstas hacen de las medidas de conciliación.

Número de hipótesis	Denominación de las hipótesis H_{7x}
H _{7.1}	Las personas con rentas altas valoran más la eficacia de las medidas de conciliación con reducción de jornada por conciliación ordinaria
H _{7.2}	Las personas con rentas más altas valoran más la eficacia de las medidas de conciliación, con reducción de jornada, por conciliación extraordinaria
H _{7.3}	El índice general de eficacia está relacionado con los ingresos mensuales de la persona encuestada. La relación cabe esperar que sea inversa, es decir, a mayores niveles de ingresos le corresponderá una menor eficacia de los instrumentos, puesto que pueden cubrir las necesidades de conciliación contratando personas para ayuda familiar
H _{7.4}	El índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares (IAG1E) está relacionado con el nivel de ingresos familiares del encuestado (V90)
H _{7.5}	El índice de eficacia del permiso de lactancia (I07) depende de los ingresos familiares mensuales (V90)
H _{7.6}	El índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria (IAG2E) depende del nivel de ingresos mensuales (V90)
H _{7.7}	El índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria (IAG3E) depende del nivel de ingresos mensuales (V90)
H _{7.8}	El índice de eficacia de la adaptación y flexibilización de jornada (IAG4E) está relacionada con el nivel de ingresos mensuales (V90)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33.2: Aceptar / Rechazar de la doceava hipótesis sobre los ingresos mensuales como factor de explicación de la eficacia de los instrumentos de conciliación.

Hipótesis	t-Student	Significación	Aceptar / Rechazar
H _{7.1}	1,322	0,187	RECHAZAR
H _{7.2}	0,582	0,561	RECHAZAR
H _{7.3}	1,959	0,051	RECHAZAR
H _{7.4}	2,968	0,003	ACEPTAR
H _{7.5}	1	0,318	RECHAZAR
H _{7.6}	1,747	0,187	RECHAZAR
H _{7.7}	0,582	0,561	RECHAZAR
H _{7.8}	1,368	0,173	RECHAZAR

Fuente: Elaboración propia

9.8. Relación existente entre la eficacia de los instrumentos de conciliación y el apoyo familiar y/o externo.

La siguiente hipótesis H_8 pone en relación el apoyo familiar (V83) con la eficacia de las medidas de conciliación. Cabe esperar que esta relación sea inversa. Es decir que aquellas personas que sí tienen ayuda familiar valoran menos las medidas de conciliación (IGRALEj).

H_8 : Las personas trabajadoras que no tienen pareja con jornada continuada u horario flexible valoran más las medidas de conciliación que aquellas personas que lo tienen.

Para contrastar la hipótesis se utiliza el modelo ANOVA, en el que la variable independiente será la que la pareja tenga jornada continuada u horario flexible (V83) y la dependiente la valoración general de la eficacia de los instrumentos de conciliación (IGRALE).

Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 39: Descriptivos que relacionan la eficacia de las medidas de conciliación y la variable independiente “la pareja tiene jornada continuada u horario flexible”.

Descriptivos

Índice General de eficacia las medidas

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
No	142	49,00	23,832	2,000	45,05	52,95	5	105
Sí	74	44,96	21,816	2,536	39,90	50,01	10	114
Total	216	47,62	23,190	1,578	44,51	50,73	5	114

Cuadro 40 ANOVA de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y la variable independiente “la pareja tiene jornada continuada u horario flexible”.

ANOVA

Índice General de eficacia las medidas

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	794,228	1	794,228	1,480	,225
Intra-grupos	114830,878	214	536,593		
Total	115625,106	215			

La hipótesis se rechaza, ver cuadro 39, con una significación de 0,225. La eficacia no es diferente para las personas que tienen pareja con horario flexible o jornada continua que para aquellos que no la tienen.

Es decir, no se puede afirmar que exista relación entre la existencia de apoyo familiar y la eficacia de los instrumentos de conciliación. No parece lógico puesto que estas personas son precisamente las que, a través de su pareja disfrutan en su familia de las medidas de conciliación.

En el mismo sentido se formula la hipótesis siguiente:

H₉: Las personas trabajadoras que tienen contratadas a terceras personas o bien cuentan con ayuda familiar (V82) valoran más la eficacia del conjunto de medidas para la conciliación (IGRALEj).

Para el contraste de esta hipótesis nuevamente se utilizará el modelo ANOVA. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 41: Descriptivos de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y la variable independiente “tienen contratadas a terceras personas o bien cuentan con ayuda familiar”.

Descriptivos

Índice General de eficacia las medidas

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
No	66	34,45	19,986	2,460	29,54	39,37	9	80
Sí	155	53,10	22,318	1,793	49,56	56,64	5	114
Total	221	47,53	23,234	1,563	44,45	50,61	5	114

Cuadro 42: ANOVA de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y la variable independiente “tienen contratadas a terceras personas o bien cuentan con ayuda familiar”.

ANOVA

Índice General de eficacia las medidas

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	16087,147	1	16087,147	34,314	,000
Intra-grupos	102671,912	219	468,822		
Total	118759,059	220			

La hipótesis se acepta (ver cuadro 42) con una significación de 0,000. En el cuadro 40 se muestra la valoración que hacen ambos colectivos. Los que no tienen ayuda familiar o contratados asignan un valor medio de 34,45 al índice general de eficacia de los instrumentos de conciliación, mientras que los que sí lo tienen asignan en media un valor de 53,10; es decir, un 54% más. Lo que es contrario al sentido que cabría esperar, puesto que serían los que no tienen a personas contratadas los que más valorasen la eficacia de las medidas de conciliación. O quizás, sea lógico que las personas que se ven obligadas a contratar a terceros o necesitan la ayuda de familiares son las que más valoran la eficacia de las medidas de conciliación puesto que les supone un mayor esfuerzo económico y familiar que probablemente podrían evitarlo con un mayor uso de las medidas de conciliación.

9.9. En relación a la propuesta de creación de un crédito horario

La siguiente hipótesis H_{10} analiza la relación entre la eficacia de los instrumentos de conciliación (IGRALE) y el nivel de acuerdo con la creación de un crédito horario para la conciliación (V85).

H_{10} : Las personas trabajadoras que consideran más eficaz el conjunto de medidas e instrumentos para la conciliación están más a favor de la creación de un crédito horario para la conciliación que fuese de libre disposición por parte de la persona trabajadora.

Para contrastar esta hipótesis se ha utilizado el modelo ANOVA. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 43: Descriptivos de la relación del índice general de eficacia de las medidas y la valoración del crédito horario para la conciliación.

Descriptivos

Índice General de eficacia las medidas					Intervalo de confianza para la media al 95%			
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	10	41,40	14,300	4,522	31,17	51,63		
Desacuerdo	9	45,78	19,879	6,626	30,50	61,06	24	76
Indiferente	28	43,89	22,295	4,213	35,25	52,54	13	81
Acuerdo	70	43,27	21,818	2,608	38,07	48,47	5	114
Total acuerdo	100	53,11	24,498	2,450	48,25	57,97	10	105
Total	217	47,90	23,155	1,572	44,81	51,00	5	114

Cuadro 44: ANOVA de la relación del índice general de eficacia de las medidas y la valoración del crédito horario para la conciliación.

ANOVA

Índice General de eficacia las medidas

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	5126,701	4	1281,675	2,455	,047
Intra-grupos	110682,267	212	522,086		
Total	115808,968	216			

La hipótesis se acepta con una significación de 0,047 (cuadro 44). Si se observan las medidas (cuadro 43), merece resaltar dos cuestiones. Por un lado la distribución de valor para los distintos niveles de factor, de los 217 casos válidos, 100 manifiestan estar totalmente de acuerdo y asignan el mayor valor al índice de eficacia general 53,11.

La siguiente cuestión que se debe destacar es que no se produce un crecimiento de la eficacia (valor medio del índice) para cada nivel de factor. Así, por ejemplo, los que se manifestaron están en desacuerdo con la creación del crédito horario (9 encuestados) tienen un valor medio para la eficacia (45,78) mayor que los que se manifiestan indiferentes (43,89) e incluso los que se manifiestan de acuerdo (43,27).

9.10. Relación existente entre la eficacia de las medidas de conciliación y la suficiencia temporal de las mismas

Se formulan a continuación unas hipótesis que relacionan la eficacia de los instrumentos de conciliación con la suficiencia temporal de las medidas.

H_{11,X}: La suficiencia temporal de la medida de conciliación X está relacionada con la eficacia de la media X.

H_{11.1}: La eficacia del grupo de medidas de conciliación por acontecimientos familiares será mayor cuanto mayor sea la percepción de suficiencia de la temporalidad de los mismos.

Para contrastar la hipótesis se utiliza el modelo ANOVA. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 45: Descriptivos de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación por acontecimientos familiares y la suficiencia de la temporal de las medidas.

Descriptivos

Índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares					Intervalo de confianza para la media al 95%			
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	46	26,57	15,477	2,282	21,97	31,16		
Desacuerdo	57	24,63	14,727	1,951	20,72	28,54	0	55
Indiferente	56	25,71	13,832	1,848	22,01	29,42	4	60
Acuerdo	54	27,46	13,826	1,881	23,69	31,24	0	53
Total acuerdo	33	23,76	15,031	2,617	18,43	29,09	0	50
Total	246	25,74	14,456	,922	23,93	27,56	0	60

Cuadro 46: ANOVA de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación por acontecimientos familiares y la suficiencia de la temporal de las medidas.

ANOVA

Índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	391,383	4	97,846	,464	,762
Intra-grupos	50809,483	241	210,828		
Total	51200,866	245			

La hipótesis se rechaza (ver cuadro 46) con una significación de 0,762.

Se puede afirmar que no existe relación entre la percepción de suficiencia temporal del conjunto de permisos por razones familiares y el índice de eficacia de éste conjunto de medidas de conciliación. No es la duración lo que hace que los permisos por acontecimientos familiares sean más o menos valorados

H_{11.2}: La eficacia del permiso por lactancia será mayor cuanto mayor sea su suficiencia temporal para la conciliación.

Para contrastar esta hipótesis utilizamos nuevamente el cuadro ANOVA. La variable dependiente será el índice de eficacia del permiso por lactancia y la independiente la respuesta a la pregunta sobre la suficiencia de la duración del permiso por lactancia (V36). Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Cuadro 47: Descriptivos de la relación entre el permiso de lactancia y la suficiencia temporal del mismo.

Descriptivos					Intervalo de confianza para la media al 95%			
Índice de eficacia del permiso de lactancia					Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
	N	Media	Desviación típica	Error típico				
Total desacuerdo	44	4,36	3,822	,576	3,20	5,53	0	10
Desacuerdo	62	4,58	3,555	,452	3,68	5,48	0	10
Indiferente	68	2,31	2,728	,331	1,65	2,97	0	10
Acuerdo	54	3,83	3,402	,463	2,90	4,76	0	10
Total acuerdo	48	3,88	3,630	,524	2,82	4,93	0	10
Total	276	3,72	3,481	,210	3,30	4,13	0	10

Cuadro 48: ANOVA de la relación entre el permiso de lactancia y la suficiencia temporal del mismo.

ANOVA

Índice de eficacia del permiso de lactancia

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	201,413	4	50,353	4,359	,002
Intra-grupos	3130,543	271	11,552		
Total	3331,957	275			

La hipótesis se acepta con una significación de 0,002. Si se observa el cuadro 47, las posiciones total desacuerdo y desacuerdo son las que tienen unos valores medios de eficacia del índice mayor, lo que es acorde con la formulación de la

pregunta: “Está de acuerdo con que la duración del permiso de lactancia es insuficiente para conciliar” (V36).

La duración del permiso de lactancia se considera insuficiente. Es lógico pensar y, sobre todo en el caso de la lactancia natural que el permiso se considere insuficiente.

H_{11.3}: La eficacia de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria será tanto mayor cuanto mayor sea la suficiencia de la duración temporal de las mismas a la necesidad de conciliación (V54).

Para contrastar la hipótesis se ha utilizado un modelo ANOVA, en el que la variable dependiente será el (IAG2E) índice de eficacia de reducción de jornada por conciliación ordinaria y como variable independiente la pregunta relativa a la suficiencia de la duración de este tipo de medias (V54).

Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Cuadro 49: Descriptivos de la relación de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria y la suficiencia de la duración temporal de las mismas.

Descriptivos					Intervalo de confianza para la media al 95%			
Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria					Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
	N	Mediana	Desviación típica	Error típico				
Total desacuerdo	32	5,78	5,116	,904	3,94	7,63		
Desacuerdo	65	6,91	6,079	,754	5,40	8,41	0	20
Indiferente	71	5,34	6,125	,727	3,89	6,79	0	20
Acuerdo	63	6,16	7,028	,885	4,39	7,93	0	26
Total acuerdo	26	5,46	6,061	1,189	3,01	7,91	0	20
Total	257	6,00	6,212	,387	5,24	6,77	0	26

Cuadro 50: ANOVA de la relación de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria y la suficiencia de la duración temporal de las mismas.

ANOVA					
Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	95,320	4	23,830	,614	,653
Intra-grupos	9783,676	252	38,824		
Total	9878,996	256			

La hipótesis se rechaza (ver cuadro 50) con una significación de 0,653.

La duración de la medida de reducción de jornada por conciliación ordinaria se considera suficiente. El cuidado de un menor de 12 años, de una persona con discapacidad o familiar que no pueda valerse por sí mismo, tienen como límite temporal la desaparición de dicha circunstancia, por lo que es lógico pensar que la duración es la suficiente.

H_{11.4}: La eficacia de las reducciones de jornada por conciliación extraordinaria será tanto mayor cuanto mayor sea la suficiencia de la duración temporal de las medidas.

Para contrastar la hipótesis se ha utilizado un modelo ANOVA en el que la variable dependiente será el índice de eficacia de la duración de jornada por conciliación extraordinaria (IAG3E) y como independiente la variable asociada a la suficiencia de la duración de las: necesidades de conciliación (V68). Los resultados se muestran a continuación.

Cuadro 51: Descriptivos de la relación de las reducciones de jornada por conciliación extraordinaria y la suficiencia de la duración temporal de las mismas.

Descriptivos

Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria					Intervalo de confianza para la media al 95%			
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	35	2,7429	4,04637	,68396	1,3529	4,1328		
Desacuerdo	54	2,2593	3,58290	,48757	1,2813	3,2372	,00	10,00
Indiferente	67	1,4030	3,17690	,38812	,6281	2,1779	,00	10,00
Acuerdo	63	2,0635	3,66709	,46201	1,1399	2,9870	,00	10,00
Total acuerdo	36	2,6667	3,92064	,65344	1,3401	3,9932	,00	10,00
Total	255	2,1098	3,62348	,22691	1,6629	2,5567	,00	10,00

Cuadro 52: ANOVA de la relación de las reducciones de jornada por conciliación extraordinaria y la suficiencia de la duración temporal de las mismas.

ANOVA

Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordinaria

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	60,004	4	15,001	1,145	,336
Intra-grupos	3274,922	250	13,100		
Total	3334,925	254			

La hipótesis se rechaza (ver cuadro 52) con una significación de 0,336.

Igualmente, no existe relación entre la eficacia de las reducciones de jornada por conciliación extraordinaria y la duración temporal de estas medidas de conciliación, fundamentalmente porque la duración está ligada a la duración del acontecimiento extraordinario. Diferente podría ser la percepción de la duración del permiso retribuido por parto prematuro.

H_{11.5}: La eficacia de las medidas de adaptación y flexibilidad de la jornada y tiempo de trabajo será tanto mayor cuanto mayor sea la adecuación temporal de las medidas a las necesidades de conciliación.

Para contrastar la hipótesis se utiliza un modelo ANOVA en el que la variable independiente será el índice de eficacia de la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo (IAG4E) y la independiente (V89) la variable que recoge información relativa a si la duración temporal de estas medidas es suficiente para conciliar.

Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 53: Descriptivos de la relación de las medidas de adaptación y flexibilidad de la jornada y la adecuación temporal de las mismas.

Descriptivos					Intervalo de confianza para la media al 95%			
Índice de eficacia de la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo								
	N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Total desacuerdo	43	10,26	3,133	,478	9,29	11,22		
Desacuerdo	56	11,00	3,747	,501	10,00	12,00	2	20
Indiferente	58	10,38	3,553	,467	9,45	11,31	4	20
Acuerdo	52	12,21	3,826	,531	11,15	13,28	5	20
Total acuerdo	42	14,12	4,402	,679	12,75	15,49	6	20
Total	251	11,50	3,956	,250	11,01	11,99	2	20

Cuadro 54: ANOVA de la relación de las medidas de adaptación y flexibilidad de la jornada y la adecuación temporal de las mismas.

ANOVA					
Índice de eficacia de la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	467,830	4	116,957	8,352	,000
Intra-grupos	3444,919	246	14,004		
Total	3912,749	250			

La hipótesis se acepta con una significación de 0,000 (ver cuadro 54). Si se observa el cuadro 53 se aprecia, sin embargo, que los valores medios del índice son mayores cuanto es mayor el grado de acuerdo con la insuficiencia de la duración de estas medidas para la conciliación. Cabría pensar que sólo se debiese a una errónea interpretación del sentido de la pregunta. Que insuficiente se leyese como

suficiente, dado que es una de las últimas preguntas de la encuesta y es probable pensar que las personas encuestadas empezaban a notar cierto cansancio.

Tabla 34.1: Denominación de las Hipótesis H_{11X} .= La suficiencia temporal de la medida de conciliación X está relacionada con la eficacia de la media X.

Número de Hipótesis	Denominación de las hipótesis H_{11X}
$H_{11.1}$	La eficacia del grupo de medidas de conciliación por acontecimientos familiares será mayor cuanto mayor sea la percepción de suficiencia de la temporalidad de los mismos
$H_{11.2}$	La eficacia del permiso por lactancia será mayor cuanto mayor sea su suficiencia temporal para la conciliación
$H_{11.3}$	La eficacia de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria será tanto mayor cuanto mayor sea la suficiencia de la duración temporal de las mismas a la necesidad de conciliación (V54)
$H_{11.4}$	La eficacia de las reducciones de jornada por conciliación extraordinaria será tanto mayor cuanto mayor sea la suficiencia de la duración temporal de las medidas
$H_{11.5}$	La eficacia de las medidas de adaptación y flexibilidad de la jornada y tiempo de trabajo será tanto mayor cuanto mayor sea la adecuación temporal de las medidas a las necesidades de conciliación

Fuente: Elaboración propia

Tabla 34.2: Aceptación/Rechazo de la onceava hipótesis sobre la suficiencia en la temporalidad de las distintas medidas como factor de explicación de la eficacia de las medidas de conciliación.

Hipótesis	F	Significación	Aceptar / Rechazar
H _{11.1}	0,464	0,762	RECHAZAR
H _{11.2}	4,359	0,002	ACEPTAR
H _{11.3}	0,614	0,653	RECHAZAR
H _{11.4}	1,145	0,336	RECHAZAR
H _{11.5}	8,352	0,000	ACEPTAR

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados obtenidos, podemos decir que la eficacia de los permisos y medidas de conciliación no está relacionada con la suficiencia de la duración de dichas medidas.

9.11. Relación existente entre la eficacia de los instrumentos de conciliación y las necesidades de conciliación de las personas que trabajan

Por último, se formula una hipótesis relativa a que la eficacia de las medidas de conciliación será tanto mayor, cuanto mayor sean las necesidades de conciliar de la persona trabajadora.

H₁₂: La eficacia de las medidas e instrumentos de conciliación depende directamente de las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

Para poder contrastar la hipótesis se utiliza un modelo de regresión lineal en el que la variable dependiente es el índice general de eficacia de las medidas de conciliación (IGRALE) y, como medida de las necesidades de conciliación la variable S01 que es la suma de situaciones que originan derecho a disfrutar de las medidas de conciliación.

Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Cuadro 55: Resumen del modelo de regresión de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y las necesidades de conciliación.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,858 ^a	,736	,735	11,949	1,733

a. Variables predictoras: (Constante), Suma de Situaciones

b. Variable dependiente: Índice General de eficacia las medidas

Cuadro 56: ANOVA de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y las necesidades de conciliación.

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	87655,444	1	87655,444	613,960	,000 ^a
	Residual	31409,511	220	142,771		
	Total	119064,955	221			

a. Variables predictoras: (Constante), Suma de Situaciones

b. Variable dependiente: Índice General de eficacia las medidas

Cuadro 57: Coeficientes de la relación entre la eficacia de las medidas de conciliación y las necesidades de conciliación.

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
		B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	12,733	1,614		7,887	,000
	Suma de Situaciones	5,394	,218	,858	24,778	,000

a. Variable dependiente: Índice General de eficacia las medidas

El nivel de significación de la prueba F es de 0,000 (ver cuadro 56) por lo que se acepta la hipótesis.

El coeficiente de determinación conseguido asciende a 0,735, no es óptimo pero sí indica una relación intensa (ver cuadro 55). Es decir, no tiene validez predictiva pero el objetivo del modelo es evidenciar si existe relación y su intensidad, no predecir, a partir de la situación personal de la persona trabajadora el nivel de eficacia del conjunto de instrumentos de conciliación.

Por último, el coeficiente de la variable suma de situaciones es significativamente distinto de cero y de signo positivo, lo que permite afirmar que la relación es directa. Su valor asciende a 5,394, lo que supone que la aportación neta al índice general de eficacia, por cada situación de necesidad de conciliación que experimenta la persona trabajadora, es de 5,394 puntos.

9.12. Existencia de grupos homogéneos de personas trabajadoras respecto a la eficacia percibida de los instrumentos de conciliación en su conjunto

Contrastadas las anteriores hipótesis se ha realizado un análisis clúster cuya finalidad es conocer la posible existencia de grupos de personas trabajadoras con características homogéneas y con un interés similar en la propuesta de crédito horario para la conciliación. Y, estudiar los perfiles y características que caracterizan a los grupos obtenidos.

Las variables que se han utilizado para realizar el análisis son las variables de clasificación (sexo, edad, situación laboral, tamaño de la empresa en la que trabaja e ingresos mensuales de la familia) y otras variables situacionales tales como, si la persona encuestada ha contratado a terceros, si su pareja tiene horario flexible y si cree que solicitar permisos o utilizar medidas de conciliación les puede afectar a la carrera profesional.

Además de las anteriores se utiliza la variable en que se le pide que se manifieste respecto al crédito horario para la conciliación.

Por último, se incluyen en el modelo los índices de eficacia parcial y el índice general de eficacia de los instrumentos de conciliación.

Antes de abordar la construcción del modelo se ha considerado la conveniencia de estandarizar los índices de eficacia tanto general como parcial para así hacer comparables los resultados, puesto que tenían magnitudes distintas.

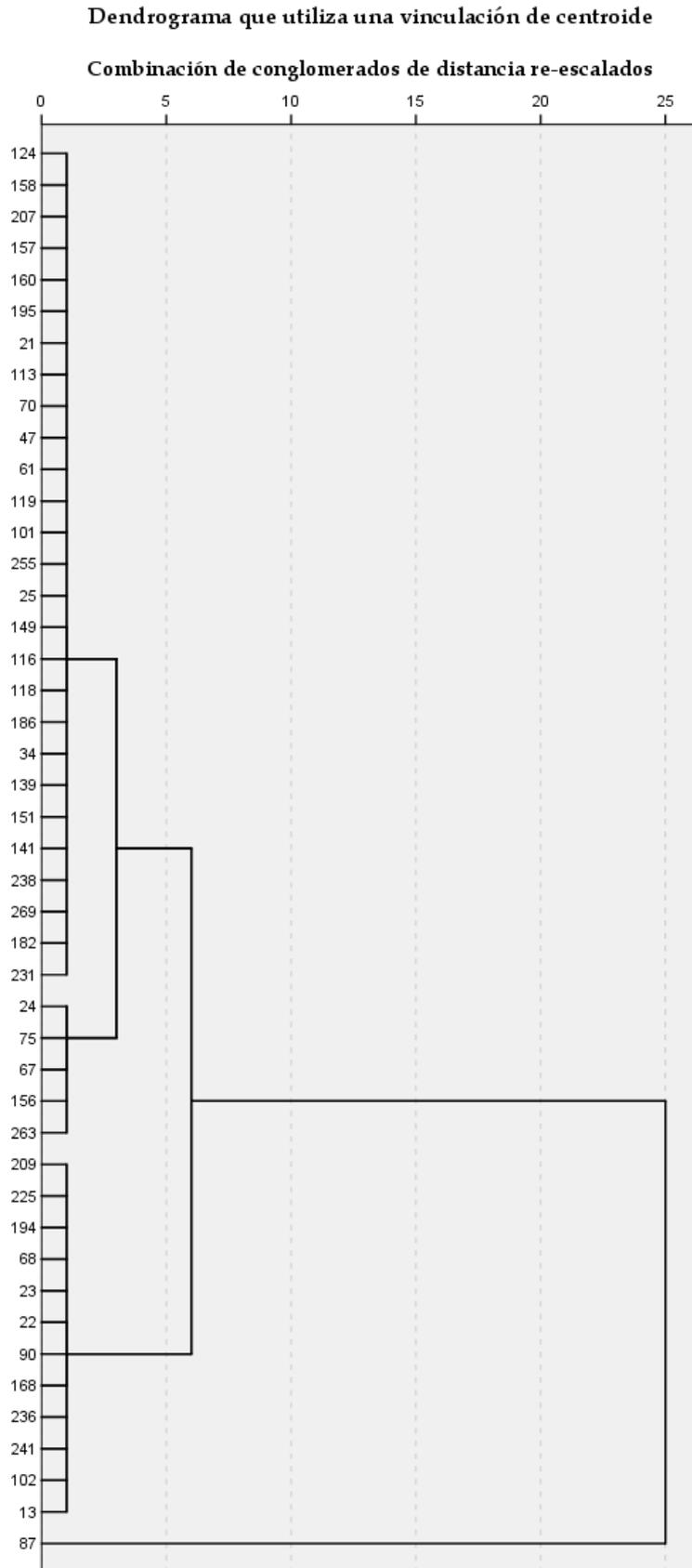
Tabla 35: Índices Estandarizados.

Índice Original	Índice Estandarizado
IGRALEj	IGRALEj.Z
IAG1Ej	AIG1Ej.Z
I07	I07.Z
IAG2Ej	IAG2Ej.Z
IAG3Ej	IAG3Ej.Z
IAG4Ej	IAG4Ej.Z

Fuente: Elaboración propia

Estandarizados los índices (tabla 35) se ha seleccionado una submuestra de tamaño aproximadamente del 20% de los datos para realizar un análisis clúster jerárquico que permita orientativamente, identificar el número de grupos existente. En el dendograma que se muestra a continuación (figura 1), se aprecia que el número de grupos (clúster) debería ser de tres.

Figura 4: Dendograma



A continuación se muestran los resultados obtenidos del análisis clúster realizado bajo el algoritmo k-medias.

Cuadro 58: Centros iniciales de los conglomerados.

	Conglomerado		
	1	2	3
Ha contratado a terceros	2	2	1
Su pareja tiene horario flexible o continuado	2	1	1
Solicitar permisos afecta a la carrera profesional	4	5	3
Crédito horario para la conciliación.	1	4	5
Sexo	2	2	1
Edad en años	46	33	47
Situación laboral	3	1	3
Tamaño de la empresa en la que trabaja	4	4	3
Ingresos mensuales	12500,0	,0	6250,0
IGRALE.Z	,11	-,41	1,32
IAG1E.Z	,25	,18	1,56
I07.Z	-,17	-1,03	,40
IAG2E.Z	-,93	-,93	,71
IAG3E.Z	-,56	-,56	-,56
IAG4E.Z	1,67	-,38	,90

Cuadro 59: Historial de iteraciones.

Historial de iteraciones^a

Iteración	Cambio en los centros de los conglomerados		
	1	2	3
1	,000	1676,968	1299,668
2	2345,003	33,659	9,492
3	1544,549	,000	237,724
4	649,705	,000	233,388
5	216,620	41,745	123,087
6	,000	,000	,000

a. Se ha logrado la convergencia debido a que los centros de los conglomerados no presentan ningún cambio o éste es pequeño. El cambio máximo de coordenadas absolutas para cualquier centro es de ,000. La iteración actual es 6. La distancia mínima entre los centros iniciales es de 6250,002.

Cuadro 60: Centros de los conglomerados finales.

Centros de los conglomerados finales

	Conglomerado		
	1	2	3
Ha contratado a terceros	2	2	2
Su pareja tiene horario flexible o continuado	1	1	1
Solicitar permisos afecta a la carrera profesional	4	4	4
Crédito horario para la conciliación.	4	4	4
Sexo	1	1	1
Edad en años	47	42	43
Situación laboral	2	2	2
Tamaño de la empresa en la que trabaja	3	3	3
Ingresos mensuales	7744,1	1668,9	4346,6
IGRALE.Z	,31	-,09	,08
IAG1E.Z	,57	-,11	,07
I07.Z	,14	-,07	,09
IAG2E.Z	,22	-,01	-,03
IAG3E.Z	,00	-,03	,05
IAG4E.Z	,21	-,08	,08

Cuadro 61: ANOVA del conglomerado.**ANOVA**

	Conglomerado		Error			
	Media cuadrática	gl	Media cuadrática	gl	F	Sig.
Ha contratado a terceros	1,271	2	,194	285	6,556	,002
Su pareja tiene horario flexible o continuado	,510	2	,232	279	2,201	,113
Solicitar permisos afecta a la carrera profesional	,078	2	1,655	282	,047	,954
Crédito horario para la conciliación.	,517	2	1,147	277	,450	,638
Sexo	,194	2	,249	285	,780	,460
Edad en años	216,148	2	65,489	289	3,301	,038
Situación laboral	,162	2	,681	284	,238	,789
Tamaño de la empresa en la que trabaja	5,203	2	1,515	279	3,435	,034
Ingresos mensuales	5,027E8	2	1101536,178	293	456,328	,000
IGRALE.Z	1,575	2	,995	219	1,584	,208
IAG1E.Z	4,211	2	,974	249	4,323	,014
I07.Z	,944	2	1,001	283	,943	,391
IAG2E.Z	,600	2	1,003	278	,598	,551
IAG3E.Z	,196	2	1,011	271	,193	,824
IAG4E.Z	1,257	2	,998	257	1,260	,285

Las pruebas F sólo se deben utilizar con una finalidad descriptiva puesto que los conglomerados han sido elegidos para maximizar las diferencias entre los casos en diferentes conglomerados. Los niveles críticos no son corregidos, por lo que no pueden interpretarse como pruebas de la hipótesis de que los centros de los conglomerados son iguales.

Cuadro 62: Número de casos en cada conglomerado.

Conglomerado	1	23
	2	176
	3	97
Válidos		296
Perdidos		0

Se han clasificado las 296 personas encuestadas en tres grupos. El primero con 23 personas asignadas, el segundo, el más voluminoso, con 176 y el tercero con 97 (ver cuadro 62).

Las características fundamentales de cada uno de los grupos a partir de los valores de los centroides finales, son los siguientes (ver cuadro 60)

El primer grupo, está constituido por personas que cuentan con una ayuda contratada, que se manifiestan de acuerdo con el establecimiento del crédito horario para la conciliación, el sexo predominante son hombres, con una edad media de 47 años, son funcionarios, trabajan en empresas u organizaciones medianas (entre 50 y 249 trabajadores) con unos ingresos medios mensuales de 7.744,10 euros. Respecto a los índices de eficacia, en el general tienen un 0,33 (está estandarizado media cero y varianza) lo que significa que es bastante alto. En cuanto a los índices de eficacia parcial, valoran especialmente el de permisos de conciliación por motivos familiares (0,57) seguido de conciliación ordinaria (0,22) y de adaptación y flexibilidad de la jornada (0,21), a cierta distancia la eficacia del permiso por lactancia (0,14) y, por último el de reducción de jornada para conciliación extraordinaria (0,00) que está justo en la media.

El segmento clúster, el más numeroso (perteneciente al mismo 176 individuos) tiene unas características similares al anterior, si bien la edad media es algo menor, 42 años y, sobre todo, los ingresos son mucho menores, en torno a 1.668,9 euros mensuales. La valoración de la eficacia de todos los índices está por debajo de la media (todos toman valores negativos en la escala estandarizada). El mejor valorado en este grupo es el índice de eficacia de las reducciones de jornada por conciliación ordinaria con (-0,01) y la reducción de jornada por conciliación extraordinaria (-0,03) a continuación el índice de eficacia del permiso de lactancia (-0,07), el índice de eficacia por adaptación y flexibilización de jornada (-0,08), el índice general de eficacia (-0,09) y, por último, el índice de eficacia de permisos por motivos familiares (-0,11).

El tercer clúster, también numeroso (97 individuos), es muy parecido a los anteriores en cuanto a las variables de clasificación diferenciándose en la edad (más parecidos al segundo clúster, con 43 años) y en la renta media familiar mensual 4.346,6 euros. Respecto a la valoración de los índices de eficacia todos están por encima de la media, aunque muy poco, puesto que todos son valores entrono a la media (0,00) salvo el índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria que está por debajo del valor de la media (-0,03). El más valorado es el índice de eficacia del permiso por lactancia (0,09) y muy próximos al índice de eficacia general y el de adaptación y flexibilización de la jornada de trabajo (0,08). Muy cerca del anterior está el índice de eficacia de los permisos por razones familiares (0,07) y en penúltimo lugar el índice de eficacia de las reducciones de jornada por motivos extraordinarios (0,05).

Analizados los tres grupos identificados se puede afirmar que las principales diferencias entre los tres, residen en la edad, ingresos mensuales familiares y en la valoración de la eficacia de los índices tanto generales como parciales de grupos de instrumentos de conciliación. El primer grupo, son algo mayores, en media 5 años, que los otros grupos cuya edad oscila en torno a los 42 años. La renta es otro de los elementos más diferenciados mientras que el primer grupo tiene más ingresos mensuales medios que ascienden a 7.744,1 euros, son casi el doble de los ingresos del tercer grupo (1.668,9 euros).

Las diferencias también se hacen patentes en cuanto a la eficacia del índice general tipificado de eficacia de los instrumentos de conciliación. Mientras que para el primer grupo toma un valor muy por encima de la media (0,31), en el tercero es ligeramente superior a la media (0,08) y en el segundo ligeramente por debajo de la media (-0,09).

En general las valoraciones de los índices de eficacia son mayores en el primer grupo que en los otros dos. Profundizando en el análisis de los otros dos, aunque las variaciones de los índices de eficacia están próximos a la media, son algo superiores en el tercer grupo que en el segundo. La principal diferencia que existe entre el clúster 2 y el clúster 3, dado que hasta en edad son similares, reside en los ingresos mensuales familiares, por lo que merece la pena investigar la relación entre renta y eficacia de las medidas e instrumentos de conciliación.

Volviendo sobre el análisis comparativo en los tres clúster obtenidos, también cambian las valoraciones relativas de los índices parciales de la eficacia. En definitiva, cambian las apreciaciones y preferencias por los distintos tipos de instrumentos de conciliación. En el primer clúster el índice parcial más valorado es

el índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares (0,57, muy por encima de la media), que para el segundo clúster es el menos valorado y para el tercer clúster el antepenúltimo.

El peor valorado para el primero de los clúster identificados es el índice de eficacia de las reducciones de jornada por motivos extraordinarios que en el segundo grupo ocupa el segundo puesto de los mejor valorados y en el tercer grupo el penúltimo peor valorado.

Los resultados anteriores podrían hacer pensar que sean los ingresos mensuales familiares los que expliquen la eficacia de los distintos instrumentos de conciliación por lo que se ha enunciado las siguientes hipótesis:

CAPÍTULO 10. CONCLUSIONES

10. Conclusiones

Primera.-Del análisis jurídico de las medidas de conciliación se deriva que la tendencia en las sucesivas reformas normativas, así como el papel de la doctrina judicial y la negociación colectiva es casi siempre flexibilizador de estos derechos aumentando las posibilidades de disfrute de los mismos.

Segunda.- En las sucesivas reformas laborales analizadas se detecta una clara tendencia hacia la ampliación de los sujetos titulares de las medidas, de las causas que motivan su disfrute, del número de beneficiarios, así como de la flexibilidad en su disfrute. La doctrina judicial y la negociación colectiva han apostado con frecuencia por aumentar las posibilidades de disfrute de los mismos, y las facultades de auto organización de las personas trabajadoras acomodando el uso que hacen de las medidas a las necesidades personales o familiares que se pretenden cubrir. En función de las mayores posibilidades de auto organización los instrumentos de conciliación se dividen en tres categorías, derechos cerrados (permisos por acontecimientos familiares), semiabiertos (permiso de lactancia) y abiertos (derecho a la adaptación y distribución de la jornada para conciliar).

Del análisis empírico se extraen las siguientes principales conclusiones:

Tercera.- En general el uso de los distintos instrumentos de conciliación es mucho menor de lo que cabría pensar, por lo que ha sido conveniente analizar las causas que podrían estar motivando estas bajas tasas de uso.

Cuarta.- El grado de conocimiento de las distintas medidas de conciliación es muy diferente en función de qué medidas se trate. Los permisos por acontecimientos

familiares (matrimonio, infortunio, traslado de domicilio habitual, exámenes prenatales y preparación al parto) son los más conocidos; mientras que las medidas de reducción de jornada por conciliación ordinaria y extraordinaria; así como los instrumentos de adaptación y flexibilización de la jornada de trabajo son menos conocidos por las personas encuestadas.

Quinta.- Se aceptan las hipótesis que permiten afirmar que un mayor conocimiento de estas medidas de conciliación incide positivamente en el uso y disfrute de éstas. Lo que significa que las campañas de difusión de las mismas y la implementación de los planes de igualdad en las empresas promoverán la utilización de estos permisos por las personas trabajadoras.

Sexta.- Las mujeres no utilizan más las medidas de conciliación que los hombres, salvo en el caso de la lactancia dónde si se encuentra una diferencia significativa de mayor uso por parte de las mujeres, lo que se explica por el hecho de que los hombres no han accedido al disfrute pleno de este permiso hasta la reforma laboral 2012. Se podría decir que la titularidad indistinta de estos permisos (matrimonio, traslado de domicilio habitual, infortunio, lactancia y parto prematuro) aumenta la eficacia de los mismos, no siendo el sexo el factor de explicación de un mayor o menor uso de los permisos, al menos en todos los casos.

Séptima.- Se aceptan todas las hipótesis que confirman la relación entre la valoración de los distintos instrumentos de conciliación y la percepción que el trabajador tiene sobre la actitud de la empresa ante la solicitud de estos tipos de medidas. Por tanto, se aprecia que el contexto socio-cultural de la persona trabajadora condiciona a ésta a la hora de utilizar los instrumentos de conciliación.

La implementación de planes de igualdad en la empresa podría mitigar estos condicionantes.

Octava.- No hay relación entre la solicitud de permisos y que el trabajador perciba que le puede afectar a su carrera profesional, aún a pesar, de que hay un nutrido número de personas encuestadas que se manifiestan de acuerdo o muy de acuerdo con que la solicitud de permisos puede afectar a su carrera profesional. A pesar de ello los utilizan. Esto demostraría que un número importante de personas trabajadoras están renunciando al desarrollo de su carrera profesional por conciliar su vida personal y familiar.

Novena.- No existe relación entre la renta de las personas encuestadas y la valoración que hacen de los distintos instrumentos de conciliación. Sin embargo, las personas que tienen ayuda familiar o tienen contratado a terceros son las que más valoran la eficacia de las medidas dado el coste familiar y económico que les supone.

Décima.- Respecto a la relación entre la percepción de suficiencia temporal del conjunto de medidas y el índice de eficacia de las mismas, podemos afirmar que son utilizadas con independencia de que los destinatarios valoren suficiente su duración.

Décimo Primera.- El estudio refleja que la eficacia de los instrumentos de conciliación depende directamente de las necesidades de conciliación de la persona trabajadora. Estas necesidades son cambiantes a lo largo de la vida

profesional. De ahí la propuesta de mejora normativa de crear un “crédito horario para la conciliación”.

Décimosegunda.- Por último, el análisis empírico refleja el mayor acuerdo de las personas encuestadas respecto a una propuesta de mejora normativa que se plantea en el estudio consistente en la creación de un “crédito horario para la conciliación” equivalente en duración a los permisos por acontecimientos familiares actualmente reconocidos que los sustituyese siendo de libre disposición de la persona trabajadora y que la acompañara desde el inicio al fin de su vida laboral.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

AGUSTÍ MARAGALL, J. (2012): “La prohibición de afectación de las trabajadoras embarazadas y en permiso de maternidad en los despidos colectivos (salvo caso excepcional)”, *Jurisdicción Social*, nº. 127.

AGUILERA IZQUIERDO, R. (2007): “Políticas sociolaborales y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, en MONTROYA MELGAR, A. (Dir.) *Igualdad de Mujeres y Hombres*, Thomson-Civitas.

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

ALCÓN, C. D. (2007): *The Work-Life Balance II – Informe de investigación Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral en España*. *International Journal Of Iberian Studies*, 20(1), 65-78.

ALFONSO MELLADO, C. (2008): “El tiempo de trabajo en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, en AAVV (Tomás Sala Franco, et al., Coords.) *Comentarios a la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Editorial La Ley.

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. (2002), “Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales”, Editorial Comares.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (2007): “Negociación colectiva y concreción de la jornada de trabajo de los trabajadores con jornada reducida por guarda legal o cuidados familiares” (BIB 2007, 825). *Aranzadi Social* paraf. 21/2007 (Presentación), Ed. Aranzadi, SA.

Allard, K, Haas, L, & Hwang, CP (2007): *Exploring The Paradox, Community, Work & Family*, vol. 10, no. 4, pp. 475-493.

ARGÜELLES BLANCO, A.R., (1998). “La protección de los intereses familiares en el ordenamiento laboral”, Editorial Tirant lo Blanch.

ARGÜELLES BLANCO, A.R.; MARTÍNEZ MORENO, C.; MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2004): "Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares: estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)". Consejo Económico y Social. Madrid. 333 p. Estudios; 157.

ASENJO PINILLA, J.L. (2000): "Algunos aspectos de la nueva modalidad procesal de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras", Social Mes a Mes, número 52.

AZAGRA SOLANO, M. (2012): "Reducción de la jornada de trabajo "diaria" por razones de guarda legal", Revista Aranzadi Doctrinal núm. 3/2012.

BALLESTER PASTOR, M.A., (2002): "La hospitalización del neonato en la disposición adicional 8ª de la Ley 12/2001", Aequalitas, número 9, pp. 6-9.

BALLESTER PASTOR, M.A., (2012): "De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades", Revista de derecho social, nº 57, págs. 99-114

BALLESTER PASTOR, M.A., (2012): "El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el procedimiento de conciliación de responsabilidades en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social", Relaciones Laborales, número 2, 2012.

BALLESTER PASTOR, M.A., (2013): "Conciliación y corresponsabilidad en las últimas reformas laborales y de seguridad social", Ponencia Barcelona 22 de febrero de 2013.

BAXTER, J., & CHESTERS, J. (2011). Perceptions of work-family balance: How effective are family-friendly policies? *Australian Journal of Labour Economics*, 14 (2), 139-151.

BLAIR-LOY, M., WHARTON A.S. (2002). Employees' Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context. *Social Forces*. Vol. 80, No. 3, pp. 813-845.

BLASCO JOVER, C. (2013): "Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales", Editorial Tirant lo Blanch.

BLAIR-LOY, M., WHARTON, A.S., (2002): Employees' Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context. *Social Forces*, 03/2002, Volumen 80, Número 3, pp. 813 – 845.

BURNETT, S. B., GATRELL, C. J., COOPER, C. L., & SPARROW, P. (2010). Well-balanced families? *Gender in Management*, 25 (7), 534-549.

CABEZA PEREIRO, J. (2008): “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”, en “El principio de igualdad en la negociación colectiva” dirigido por José Fernando Lousada Arochena, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

CABEZA PEREIRO, J.; LOUSADA AROCHENA, J.F. (2014): “El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral”, Editorial Bomarzo.

CARDENAL CARRO, M. (2001): “¿Quién pelea con Héctor? (actividad parlamentaria en el ámbito social de la VII Legislatura)”, *Aranzadi Social*, número 12.

CASTELLANO BURGUILLO, E. (2007): “Funciones y alcance de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar”, *Temas Laborales*, número 91.

CASTRO ARGÜELLES, M.A. (2004): “La retribución de los permisos para exámenes prenatales”, *Aranzadi Social*, número 19.

CORTE HEREDERO, N. (1998): “El permiso por lactancia y la reducción de jornada por razones de guarda legal”, *Aranzadi Social*, Tomo V.

CRUZ VILLALÓN, J. (1999): “El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (Comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario.

DARCY, C., MCCARTHY, A., HILL, J., GRADY, G., (2012): Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 04/2012, Volumen 30, Número 2, pp. 111 - 120

DEN DULK, L., PEPPER, B., (2007): Working Parents' Use Of Work-Life Policies. *Sociologia*, 01/2007, Número 53.

EIKHOF, D. R., WARHURST, C., & HAUNSCHILD, A. (2007). Introduction: What work? what life? what balance? *Employee Relations*, 29 (4), 325-333.

ELETA, A. A., AURTENETXE, B., DEL CASTILLO, E., FUCHS, R. M., MUÑIZ, M., & AGARWALA, T. (2011). Análisis de la utilización de prácticas de conciliación laboral en las organizaciones. *Boletín De Estudios Económicos*, 66 (203), 315-336.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (2010): (COORD.), Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización, CCOO-Cinca.

FALGUERA BARÓ, M.A. (2004): "Filiación y familia. Sus efectos en el contrato de trabajo", Editorial Bomarzo.

FRAGUAS MADURGA, L. (2012): "Reducción de jornada y flexibilidad horaria por cuidado de hijos tras la Reforma laboral de 2012", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 10/2013, BIB 2013\311.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. (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", *Aranzadi Social*, número 3.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2010): "El juego de la igualdad en el disfrute del permiso por parto familiar", en la obra colectiva dirigida por Efrén Borrajo Dacruz, "Mujer, trabajo y Seguridad Social", Editorial La Ley.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. (2012): "Los procesos especiales en la Jurisdicción Social", Editorial Bomarzo.

FERNÁNDEZ PRIETO, M. (2006): "Reducción de jornada y posibilidad de acumular el tiempo de reducción. Dos supuestos concretos: reducción como medida de reestructuración de la plantilla –jubilación parcial anticipada- y reducción por motivos familiares –lactancia y guarda legal o cuidado directo", *AS*, núm. 16, (BIB 2006, 1620).

FERNÁNDEZ PRIETO, M.; CABEZA PEREIRO, J. (2012): “Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo”, Editorial Bomarzo.

FRAGUAS MADURGA, L. (2013): “Reducción de jornada y flexibilidad horaria por cuidado de hijos tras la reforma laboral de 2012”, *Aranzadi Social*, Vol. 5, nº 10/2013, pp. 91-114.

GARCÍA ARCE, M.C. (2003): “Reducciones de jornada y permisos de trabajo por razones familiares”, en la obra “Mujer y Trabajo”, Editorial Bomarzo.

GARCÍA NINET, J.I. (AAVV), (2007). *Comentarios a la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, Ed. CISS.

GARCÍA MURCIA, J. (2000): “La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *Justicia Laboral*, número 1.

GARCÍA QUIÑONES, J.C. (2008): “El marco normativo de la conciliación familiar tras la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en LAHERA FORTEZA Y GARCIA QUIÑONES, *Tiempo de trabajo y conciliación familiar*, Bomarzo.

GARCÍA TESTAL, E. Y LÓPEZ BALAGUER, M. (2012): *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Tirant lo Blanch.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (2004): “La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social”, CES.

GLASS, J. L., & FINLEY, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12 (3), 313.

GÓMEZ RODRÍGUEZ, I., MOLINA SÁNCHEZ, H. RAMÍREZ SOBRINO, J. (2007). Revisión de los estudios realizados en el ámbito internacional sobre el papel de la mujer en la toma de decisiones en la Empresa Familiar. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 67: 359-376.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (1997): “La protección por maternidad”, Editorial Tirant lo Blanch.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.; MARÍN ALONSO, I., (2001): “Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización”, Ediciones Laborum.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2014): “El derecho al disfrute efectivo de las vacaciones: de la jurisprudencia comunitaria a la regulación estatutaria”, Relaciones Laborales 1/2014, nº. 1, pp. 19-44.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2015): “Discapacitados: inserción social a través del empleo y principios de igualdad y no discriminación”, Revista Derecho Social y Empresa, nº. 1. suplemento extraordinario pp. 182-221.

HAYMAN, JR. (2009): Flexible work arrangements: exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance, Community, Work & Family, vol. 12, no. 3, pp. 327-338.

HERRÁIZ MARTÍN, (2012): “El Real Decreto-Ley 3/2012: luces y sombras en materia de conciliación de la vida laboral y familiar», en García-Perrote, I. y Mercader Uguina, J.R. (2012): Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, Lex Nova.

HOBSON, C. J., DELUNAS, L., & KESIC, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: Results from a national survey of stressful life-events. Journal of Employment Counseling, 38(1), 38-44.

IGLESIAS CABERO, M., (2011): “Convenio colectivo. Impugnación. Fijación del horario en jornada reducida por cuidado de hijo. Ponderación de los intereses en juego”, Diario La Ley, 7707.

LAHERA FORTEZA, J. (2014): “Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar”, ponencia Jornada AEDTSS (Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social), “Cómo se implementa la flexiseguridad interna con efectividad”, Documentación Laboral, nº 100, pp. 37-52.

LIEBERWITZ, RISA L., CABEZA PEREIRO, JAIME, FERNÁNDEZ PRIETO, MARTA (2012). Reconciliation, Corresponsability and Employment; International Experiences. Aranzadi. 195 p.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2000): “Las novedades en el régimen de los permisos parentales introducidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre”, *Actualidad Laboral*, número 25, pp. 19-25.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2003): “La modalidad procesal especial en materia de permiso de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares”, *Actualidad Laboral*, número 26, pp. 473-490.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2005): “La reducción de jornada por motivos familiares”, *Revista del Poder Judicial* 80, cuarto trimestre 2005, pp.145-163.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2007): (coord.), *Dossier práctico Francis Lefebvre. “Ley de Igualdad y Contrato de Trabajo”*, Ediciones Francis Lefebvre.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2008): “El permiso de lactancia, las últimas reformas y el estado de la cuestión”, *Aequalitas*, núm. 22, pp. 24-28.

LOUSADA AROCHENA, J.F. (2013): “El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Fundamentos teóricos de la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)”, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, (Tesis doctoral dirigida por Ricardo Pedro Ron Latas, Universidad de Coruña, 2013).

LYNESS, K. S., & JUDIESCH, M. K. (2008). Can a manager have a life and a career? International and multisource perspectives on work-life balance and career advancement potential. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 789.

MARÍN ALONSO, I. Y GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2001): “Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización”, *Laborum*.

MARTÍN FLÓREZ, L. (2013): “Concreción de horario derivada de la reducción de jornada por cuidado de hijos”, *Revista Doctrina Aranzadi Social* núm. 1/2013.

MARTÍN JIMÉNEZ, R. (2000): “Disposiciones extravagantes y otras cuestiones reguladas en la Ley 39/1999”, *Aranzadi Social*, número 20.

MARTÍN VALVERDE Y GARCÍA MURCIA (DIR.), (2005): “*Tratado práctico de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*”, Thomson-Aranzadi.

MARTÍNEZ MOYA, J. (2007): “Las garantías procesales del ejercicio de los derechos de maternidad y conciliación”, en el libro colectivo Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género, CGPJ.

MCDONALD, P., GUTHRIE, D., BRADLEY, L., & SHAKESPEARE-FINCH, J. (2005). Investigating work-family policy aims and employee experiences. *Employee Relations*, 27 (4), 478-494.

MELLA MÉNDEZ, L. (2014): “Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar e indemnización de los daños causados por su no disfrute: algunos puntos de interés”, Actualidad Laboral, número 4.

MOLINA NAVARRETE, (2006): C.10. “Conciliación de la vida laboral y familiar”, Guías de negociación Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2000): “La configuración jurídica del despido en la Ley de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar”, Revista ICADE nº 51, pp. 171-184.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2002): “La licencia por maternidad de la trabajadora”, Dykinson.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (2007). “El permiso y la prestación por maternidad en la futura Ley de Igualdad”, Actualidad Laboral, nº 2. Pág. 159-173.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (2007). “Notas sobre maternidad y paternidad en la Ley de Igualdad”, Actualidad Laboral, nº 15. Pág. 1784-1792.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (2008). “El permiso y la prestación por paternidad en la nueva Ley de Igualdad”, Revista Trabajo y Seguridad Social nº 300. Pág. 69-110.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., VELASCO PORTERO, T. (2008). “Los derechos de Conciliación de vida Laboral y familiar de los empleados públicos”, *Actualidad Laboral*, nº 17.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., VELASCO PORTERO, T. (2008). “Medidas de conciliación de vida laboral y familiar de los empleados públicos en las administraciones andaluzas”, *Temas Laborales*, nº 97. Pág. 97-136.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.; VELASCO PORTERO, T.; GARRIGUES GIMÉNEZ, A., (2008): “Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas”, Editorial Dykinson.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2009). *Nociones Básicas sobre Igualdad en las Relaciones Laborales: Guía para la Empresa y Administraciones Públicas*, TECNOS.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., VELASCO PORTERO, T. (2011). “Cuestiones más controvertidas en la aplicación práctica de los planes de igualdad en las empresas”, *Actualidad Laboral*, nº 15. Pág. 2.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2011). “La incorporación de la perspectiva de género en la negociación colectiva: la experiencia del Gobierno de la Rioja”, *Justicia Laboral*, nº 47. págs. 57-76

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2011). “Maternidad y Paternidad en el Derecho de la Unión Europea”, *Actualidad Laboral*, nº 14. Pág. 1.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2011). “Maternidad, adopción y acogimiento: aproximación a su régimen jurídico y puntos críticos”, *Actualidad Laboral*, nº 20, pag. 2.

PASCUAL GARCÍA C., (2012). *Empresa Familiar y Sucesión*. Tesis Doctoral. Dirigida por Horacio Molina Sánchez y Jesús N. Ramírez Sobrino. Universidad de Córdoba. Facultad de CC. Económicas y Empresariales. (ETEA).

PÉREZ DEL RÍO, T. (1999): “La Ley 39/1999 de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales: temas de debate”, *Temas Laborales*, número 52, página 88.

PETERS, P., DEN DULK, L., & VAN DER LIPPE, T. (2009): The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case, *Community, Work & Family*, 12, 3, pp. 279-297.

POLO MERCADER, M. (2011): “Conciliación y jornada de trabajo: la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo tras la ley de igualdad”, en la obra colectiva “Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos”, dirigida por Cabeza Pereiro, J.; Fernández Docampo, B.; Editorial Tirant lo Blanch.

POQUET CATALÁ, R. (2012): “Los nuevos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar: la distribución horaria sin reducción de jornada”, *Actualidad Laboral* núm. 21-22, p. 1.

POQUET CATALÁ, R. (2014): “El permiso por lactancia en las últimas reformas laborales”, *Actualidad Laboral*, núm. 4.

PASTOR MARTÍNEZ, A. (2009): “La concreción de la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, la judicialización de una cuestión mal resuelta”. *Revista Jurídica de Catalunya*, nº. 1-2009.

RAMÍREZ SOBRINO, J. Y MOLINA SÁNCHEZ, H., (2014). *Lecciones de Investigación de Mercados*, Delta Publicaciones.

RAMÍREZ SOBRINO, J., MELERO BOLAÑOS, R. (2011). El distintivo Igualdad en la Empresa: Una nueva certificación en igualdad de oportunidades. *Intangible Capital*, 11/2011, Volumen 7, Número 2, pp. 410 - 427

RAYÓN SUÁREZ, E. (1982): “Descanso semanal, fiestas y permisos”, en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo VII, EDERSA.

RICHMAN, A., CIVIAN, J., SHANNON, L., JEFFREY HILL, E., & BRENNAN, R., (2008): The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention, *Community, Work & Family*, 11, 2, pp. 183-197.

RIVAS VALLEJO, M.P. (1995): "La guarda legal de menores y disminuidos y su incidencia en la jornada de trabajo. El artículo 37.5 del ET", *Tribuna Social*, Número 59, pp. 33-46.

RIVAS VALLEJO, M.P. (1997): "Los permisos retribuidos por causa de maternidad", en *RTSS*, agosto-septiembre, 1997. p.24.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2002): "La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras", CEDECS Editorial.

RODRÍGUEZ PASTOR, G. (2007): en la obra de Albiol Montesinos I.; Alfonso Mellado, C.L.; Blasco Lahoz, J.F.; Camps Ruíz L.; García Rubio, M.A.; Rodríguez Pastor, G. (2007): "Los aspectos laborales de la ley de igualdad", Editorial Tirant lo Blanch.

RODRÍGUEZ PASTOR, G. (2007): "Tiempo de trabajo tras la reforma operada por la LOI" en *AAVV Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad*, Tirant lo Blanch.

ROLDÁN MARTÍNEZ, A. (2014): "Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares: revalorización del papel del convenio colectivo tras la reforma de 2012", *Relaciones Laborales*, núm. 7-8, pp. 39-68.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (1998): "Los permisos retribuidos del trabajador", Editorial Aranzadi.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2001): "Medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral", pp. 237-258, en el libro "Análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio", coordinado por Sempere Navarro A.V. (2001), Editorial Aranzadi.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2012): "Conciliación de la vida familiar en la Reforma Laboral de 2012: lactancia", *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 1/2012, pp.227-234.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. (2012): “Adaptación de la jornada laboral por circunstancias familiares: la familia como bien jurídico protegido (reflexiones en torno a la STC 24/2011)”, Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 55/2012

SANTOS GONZÁLEZ, D., (2014): “Anualización y distribución irregular de la jornada como medidas flexibilizadoras. Análisis evolutivo de la negociación colectiva estatal (1990-2012)”, Noticias jurídicas, marzo 2014

SEMPERE NAVARRO, A.V., (1999): “La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral, y el Estatuto de los Trabajadores”, Aranzadi Social, número 5, pp. 291-308.

SEMPERE NAVARRO, A.V., (2001): “Comentario al artículo 37 ET”, en “Comentarios al Estatuto de los Trabajadores”, Editorial Aranzadi.

SEMPERE NAVARRO, A.V., (2008): “Comentario al artículo 34.8 del ET” en los “Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, coordinados por Vicente Sempere Navarro, A.V. y por Sánchez Trigueros, C. (2008), Editorial Aranzadi.

SMITH, J. D. (2007). Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. *New Zealand Journal Of Psychology*, 36 (1), 3-12.

STRAUB, C. (2007). A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe. *Women in Management Review*, 22 (4), 289-304.

TASCÓN LÓPEZ, R. (2012): “La modalidad procesal especial de tutela de derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, Editorial Civitas.

TATAY PUCHADES, C. (2012): “La concreción horaria en supuestos de reducción de jornada por guarda legal. SJS núm. 4 Almería 1 abril 2012 (AS 2012, 920)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* parafr.num.47/20126/2012

THOMPSON, C., BEAUVAIS, L., LYNES, K., (1999): When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Organizational Attachment, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 06/1999, Volumen 54, Número 3, pp. 392 - 415

TUDELA CAMBRONERO, G. (2002): “Comentario del artículo 138 bis en la Ley de Procedimiento Laboral”, dirigidos por de la Villa Gil. L.E. y Damián Moreno, J. Editorial Colex, 5ª edición.

TURNER, M., LINGARD, H., & FRANCIS, V. (2009). Work-life balance: An exploratory study of supports and barriers in a construction project. *International Journal of Managing Projects in Business*, 2 (1), 94-111.

VALLE MUÑOZ, F.A. (1999): “La protección laboral de la maternidad, paternidad y cuidado de familiares”, Editorial Colex.

VIQUEIRA PÉREZ, C. (2010): “Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: deficiencias y problemas aplicativos”, AS (Pamplona), 10/2010, Tribuna, (oct. 2010) (BIB 2010, 1899).

VELASCO PORTERO, M.T. (2007): “El derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo”, en GARCÍA NINET, I. (Dir.), “Comentarios a la ley de igualdad”, CISS.

VELASCO PORTERO, M.T. (2014): “Conciliación y flexiseguridad en el ejercicio de los derechos a la reducción de jornada”, *Documentación Laboral* 100-1, pp. 53-70.

YUILE, C., CHANG, A., GUDMUNDSSON, A., & SAWANG, S. (2012). The role of life friendly policies on employees' work-life balance. *Journal of Management and Organization*, 18(1), 53-63.

ANEXOS

ANEXO1. CUESTIONARIO

El uso de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo

Este cuestionario va dirigido a personas trabajadoras con la finalidad de conocer el grado de eficacia de los derechos de conciliación que afectan a la jornada de trabajo de los que hayan disfrutado a lo largo de su vida laboral.

NOTA: Esta encuesta es confidencial y los datos solo serán tratados de forma agregada sin posibilidad de identificar a la persona encuestada.

A. Permisos retribuidos de conciliación

1. Matrimonio.

(15 días naturales de permiso retribuido, individual para cada miembro de la pareja)

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Matrimonio

Nunca me he encontrado en la situación

El permiso por matrimonio, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5
 Inútil Muy Útil

2. Nacimiento de hijo.

(2 días de permiso parental)

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nacimiento de hijo

Nunca me he encontrado en esa situación

El permiso por nacimiento de hijo, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5
 Inútil Muy útil

3. Infortunio familiar.

Enfermedad grave o accidente (2 días de permiso retribuido y 4 en caso de desplazamiento).

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Infortunio familiar Nunca me he encontrado en esa situación**El permiso por infortunio familiar, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta**

1 2 3 4 5

Inútil Útil**4. Traslado de domicilio habitual.**

(1 día de permiso retribuido por mudanza)

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Traslado de domicilio habitual Nunca me he encontrado en esa situación**El permiso por traslado de domicilio, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta**

1 2 3 4 5

Inútil Muy útil**5. El permiso para exámenes prenatales**

(por el tiempo indispensable y cuando deban realizarse en horario laboral)

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce que sólo puede disfrutarlo la madre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Exámenes prenatales Nunca me he encontrado en esa situación

El permiso por exámenes prenatales, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5

Inútil Muy útil

6. El permiso para acudir a técnicas de preparación al parto.

(por el tiempo indispensable y cuando deban realizarse en horario laboral)

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce que sólo puede disfrutarlo la madre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Preparación al parto

Nunca me he encontrado en esa situación

El permiso para asistir a técnicas de preparación al parto, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5

Inútil Muy útil

Valore las características de este tipo de permisos: matrimonio, nacimiento de hijo, infortunio familiar, traslado de domicilio, exámenes prenatales, preparación al parto.

Siendo el valor 1 = Total desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = Acuerdo, 5 = Total acuerdo

	1	2	3	4	5
En su empresa existe flexibilidad para el disfrute de este tipo de permisos.	<input type="radio"/>				
La duración de los permisos es suficiente para conciliar.	<input type="radio"/>				
Este tipo de permisos está bien visto tanto por la empresa como por los compañeros de trabajo.	<input type="radio"/>				

B. Permiso retribuido de lactancia hasta los nueve meses del recién nacido.

7. Permiso retribuido de lactancia hasta los nueve meses del recién nacido.

Una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones. Sustituible 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).

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sabe que pueden disfrutarlo tanto el padre como la madre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lactancia

Nunca me he encontrado en esa situación

Permiso retribuido de lactancia hasta los nueve meses del recién nacido, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5

Inútil Muy útil

Valore las características del permiso de lactancia

Siendo el valor 1 = Total desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = Acuerdo, 5 = Total acuerdo

	1	2	3	4	5
En su empresa existe flexibilidad para el disfrute de este tipo de permisos.	<input type="radio"/>				
La duración de los permisos es suficiente para conciliar.	<input type="radio"/>				
Este tipo de permisos está bien visto tanto por la empresa como por los compañeros de trabajo.	<input type="radio"/>				

C. Reducción de jornada con reducción proporcional del salario por motivos familiares

(Con un límite mínimo de reducción de 1/8 de su jornada diaria y un máximo del 50% de ésta)

8. Cuidado de hijo menor de doce años.

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce que puede disfrutarlo el padre y la madre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuidado de hijo menor de 12 años

Nunca me he encontrado en esa situación

La reducción de jornada por cuidado de hijo menor de doce años, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5
 Inútil Muy útil

9. Cuidado de persona con discapacidad sin límite de edad, sin necesidad de que exista relación de parentesco salvo la guarda legal.

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce que puede disfrutarlo tanto el hombre como la mujer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuidado de persona con discapacidad

Nunca me he encontrado en esa situación

La reducción de jornada por cuidado de persona con discapacidad sin límite de edad, sin necesidad de que exista relación de parentesco salvo la guarda legal, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5
 Inútil Muy útil

10. Cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce que puede disfrutarlo tanto el hombre como la mujer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuidado de familiares

Nunca me he encontrado en esa situación

La reducción de jornada por cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5

Inútil Muy útil

Valore las características de este tipo de permisos y reducción de jornada

Siendo el valor 1 = Total desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = Acuerdo, 5 = Total acuerdo

	1	2	3	4	5
En su empresa existe flexibilidad para el disfrute de este tipo de permisos.	<input type="radio"/>				
La duración de los permisos es suficiente para conciliar.	<input type="radio"/>				
Este tipo de permisos está bien visto tanto por la empresa como por los compañeros de trabajo	<input type="radio"/>				
Grado de acuerdo en la reducción proporcional de salario por reducción de jornada	<input type="radio"/>				

D. Permisos o reducciones de jornada por necesidades extraordinarias de conciliación

11. Parto prematuro

(1 hora de permiso retribuido y una posible reducción de jornada hasta dos horas más con reducción proporcional de salario)

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce que puede disfrutarlo el padre y la madre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Parto prematuro

Nunca me he encontrado en esa situación

El permiso y reducción de jornada por parto prematuro, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5

Inútil Muy útil

12. Cuidado del menor con cáncer o enfermedad grave.

(Reducción de jornada hasta el 50% con reducción proporcional de salario)

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce que puede disfrutarlo el padre y la madre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cuidado de menor con cáncer o enfermedad grave

Nunca me he encontrado en esa situación

La reducción de jornada por cuidado del menor con cáncer o enfermedad grave, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5

Inútil Muy útil

Valore las características de este tipo de permisos y reducción de jornada

Siendo el valor 1 = Total desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = Acuerdo, 5 = Total acuerdo

	1	2	3	4	5
En su empresa existe flexibilidad para el disfrute de este tipo de permisos.	<input type="radio"/>				
La duración de los permisos es suficiente para conciliar.	<input type="radio"/>				
Este tipo de permisos está bien visto tanto por la empresa como por los compañeros de trabajo.	<input type="radio"/>				
Grado de acuerdo en la reducción proporcional de salario por reducción de jornada	<input type="radio"/>				

E. La adaptación de la jornada de trabajo por diversos motivos de conciliación consistente en:

13. Jornada continuada

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce que puede disfrutarlo tanto el hombre como la mujer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La jornada continuada, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5

Inútil Muy útil

14. Horario flexible

	No	Sí
Lo conoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lo ha utilizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conoce que puede disfrutarlo tanto el hombre como la mujer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

El horario flexible, desde la perspectiva de la conciliación de su vida laboral y personal, le resulta

1 2 3 4 5

Inútil Muy útil

Valore las características de este tipo de supuestos: jornada continuada y horario flexible.

Siendo el valor 1 = Total desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = Acuerdo, 5 = Total acuerdo

	1	2	3	4	5
En su empresa existe flexibilidad para el disfrute de este tipo de permisos.	<input type="radio"/>				
La duración de los permisos es suficiente para conciliar.	<input type="radio"/>				
Este tipo de permisos está bien visto tanto por la empresa como por los compañeros de trabajo.	<input type="radio"/>				

F. Otros

16. Su pareja tiene un horario flexible o continuado que le permite conciliar y NO tener que acudir al uso de los permisos, reducción y/o adaptación de jornada.

- No
 Sí

15. ¿Ha tenido necesidad de contratar a terceras personas o bien contar con ayuda familiar para conciliar?

- No
 Sí

17. Solicitar permisos, reducciones o adaptaciones de jornada como medidas de conciliación le puede afectar negativamente en su desarrollo y carrera profesional en la empresa. Indique el grado de acuerdo.

1 2 3 4 5

Total desacuerdo Total acuerdo

18. En relación con la conciliación de la vida personal y laboral, como vería la creación de un "crédito horario para la conciliación" equivalente en duración a los derechos actualmente reconocidos que consisten en ausencias (dejando al margen las reducciones de jornada) y que los sustituyese siendo de libre disposición de la persona trabajadora y que la acompañara desde el inicio al fin de su vida laboral. Indique el grado de acuerdo.

1 2 3 4 5

Total desacuerdo Total acuerdo

G. Preguntas de clasificación

Situación laboral

- Trabajador/a Autónomo/a.
 Funcionario/a.
 Trabajador/a por cuenta ajena

Sexo

- Hombre
 Mujer

Edad en años

Ingresos mensuales en euros de la unidad familiar

Tamaño de la empresa en la que trabaja

- Microempresa (entre 0 y 9 trabajadores).
 Pequeña (entre 10 y 49 trabajadores).
 Mediana (entre 50 y 249 trabajadores).
 Grande (> de 250 trabajadores).

Enviar

100%: has terminado.

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

ANEXO2. TABLAS DE VARIABLES

2015 07 17 DBB CONCILIACIÓN_1.sav

	Nombre	Etiqueta
1	V01	Conoce permiso matrimonio
2	V02	Utiliza permiso matrimonio
3	V03	No me casé
4	V04	Utilidad permiso matrimonio
5	V05	Conoce permiso nacimiento
6	V06	Utiliza permiso nacimiento
7	V07	Situación Nacimiento de hijo
8	V08	Utilidad permiso nacimiento
9	V09	Conoce permiso infortunio
10	V10	Utiliza permiso infortunio
11	V11	No tuve infortunio
12	V12	Utilidad permiso infortunio
13	V13	Conoce permiso mudanza
14	V14	Utiliza permiso mudanza
15	V15	No me mudé
16	V16	Utilidad permiso mudanza
17	V17	Conoce permiso exámenes prenatales
18	V18	Utiliza permiso exámenes prenatales
19	V19	Conoce permiso exámenes prenatales es solo para madre
20	V20	No tuve exámenes prenatales
21	V21	Utilidad permiso exámenes prenatales
22	V22	Conoce permiso preparación al parto
23	V23	Utiliza permiso preparación al parto
24	V24	Conoce permiso preparación al parto es solo para madre
25	V25	No me preparé para el parto
26	V26	Utilidad permiso preparación al parto
27	V27	La empresa es flexible para el disfrute de permisos familiares
28	V28	La duración de los permisos familiares es suficiente
29	V29	Los permisos familiares están bien vistos por los demás trabajadores
30	V30	Conoce permiso de lactancia
31	V31	Utiliza permiso de lactancia
32	V32	Sabe que el permiso de lactancia es disfrutable por ambos sexos
33	V33	Nunca tuve un lactante
34	V34	Utilidad del permiso de lactancia
35	V35	La empresa es flexible para el disfrute del permiso de lactancia
36	V36	La duración de los permisos de lactancia es suficiente
37	V37	Los permisos de lactancia están bien vistos por los trabajadores
38	V38	Conoce la reducc de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años
39	V39	Utiliza la reducc de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años

2015 07 17 DBB CONCILIACIÓN_1.sav

	Nombre	Etiqueta
40	V40	Conoce que la reducc de jornada por cuidado de hijo menor de 12 año...
41	V41	Nunca he tenido que cuidar a un hijo menor de 12 años
42	V42	Utilidad de la reducc de jornada por cuidado de hijo menor de 12 años
43	V43	Conoce la reducc de jornada por cuidado de discapacitados
44	V44	Utiliza la reducc de jornada por cuidado por discapacitados
45	V45	Conoce que la reducc de jornada por cuidado de discapacitados la pu...
46	V46	Nunca cuidé de un discapacitado
47	V47	Utilidad de la reducc de jornada por cuidado de un discapacitados
48	V48	Conoce la reducc de jornada por cuidado directo de familiares
49	V49	Utiliza la reducc de jornada por cuidado directo de familiares
50	V50	Conoce que la reducc de jornada por cuidado directo de familiares la p...
51	V51	Nunca he tenido que cuidar de familiares
52	V52	Utilidad la reducc de jornada por cuidado directo de familiares
53	V53	La empresa es flexible para disfrutar este tipo de permisos
54	V54	La duración de estos permisos es suficiente
55	V55	Este tipo de permisos está bien visto tanto por la empresa como por l...
56	V56	Grado de acuerdo en la reducción proporcional de salario por reducció...
57	V57	Conoce la reducc de jornada por parto prematuro
58	V58	Utiliza la reducc de jornada por parto prematuro
59	V59	Conoce que la reducc de jornada por parto prematuro la pueden disfrut...
60	V60	No he tenido nunca un parto prematuro
61	V61	Utilidad de la reducc de jornada por parto prematuro
62	V62	Conoce la reducc de jornada por cuidado del menor con cáncer
63	V63	Utiliza la reducc de jornada por cuidado del menor con cáncer
64	V64	Conoce que la reducc de jornada por cuidado del menor con cáncer lo...
65	V65	No he cuidado de un menor con cáncer
66	V66	Utilidad de la reducc de jornada por cuidado del menor con cáncer
67	V67	En su empresa existe flexibilidad para el disfrute de este tipo de permi...
68	V68	La duración de los permisos es suficiente para conciliar
69	V69	Este tipo de permisos está bien visto tanto por la empresa como por l...
70	V70	Grado de acuerdo en la reducción proporcional de salario por reducció...
71	V71	Conoce la jornada continuada
72	V72	Utiliza la jornada continuada
73	V73	Conoce que la jornada continuada la pueden disfrutar ambos sexos
74	V74	Utilidad de la jornada continuada
75	V75	Conoce el horario flexible
76	V76	Utiliza el horario flexible
77	V77	Conoce que el horario flexible lo pueden utilizar ambos sexos
78	V78	Utilidad del horario flexible

2015 07 17 DBB CONCILIACIÓN_1.sav

	Nombre	Etiqueta
79	V79	En su empresa existe flexibilidad para el disfrute de este tipo de perm...
80	V80	La duración de los permisos es suficiente para conciliar
81	V81	Este tipo de permisos está bien visto tanto por la empresa como por l...
82	V82	Ha contratado a terceros
83	V83	Su pareja tiene horario flexible o continuado
84	V84	Solicitar permisos afecta a la carrera profesional
85	V85	Crédito horario para la conciliación.
86	V86	Sexo
87	V87	Edad en años
88	V88	Situación laboral
89	V89	Tamaño de la empresa en la que trabaja
90	V90	Ingresos mensuales
91	I01	Índice de eficacia del permiso matrimonio
92	I02	Índice de eficacia del permiso de nacimiento
93	I03	Índice de eficacia del permiso por infortunio
94	I04	Índice de eficacia del permiso para mudanza
95	I05	Índice de eficacia del permiso para exámenes prenatales
96	I06	Índice de eficacia del permiso de preparación al parto
97	I07	Índice de eficacia del permiso de lactancia
98	I08	Índice de eficacia de la reducción por cuidado del menor
99	I09	Índice de eficacia de la reducción por cuidado del discapacitado
100	I10	Índice de eficacia de la reducción de la jornada por cuidado de familiar
101	I11	Índice de eficacia de la reducción de la jornada por parto prematuro
102	I12	Índice de eficacia de la reducción de jornada por cuidado de menor co...
103	I13	Índice de eficacia de la jornada continuada
104	I14	Índice de eficacia del horario flexible
105	IGRALE	Índice General de eficacia las medidas
106	IAG1E	Índice de eficacia de las medidas por acontecimientos familiares
107	IAG2E	Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación ordinaria
108	IAG3E	Índice de eficacia de la reducción de jornada por conciliación extraordi...
109	IAG4E	Índice de eficacia de la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo
110	S01	Suma de Situaciones
111	IGRA...	Índice General de Eficacia por intervalos
112	IGRA...	Índice General de Eficacia a tres opciones
113	V85.1	Créditohorariomodificado
114	IGRA...	Índice General estandarizado de eficacia de las medidas
115	IAG1E.Z	Índice estandarizado de eficacia de las medidas por acontecimientos f...
116	I07.Z	Índice estandarizado de eficacia del permiso de lactancia
117	IAG2E.Z	Índice estandarizado de eficacia de la reducción de jornada por concili...

2015 07 17 DBB CONCILIACIÓN_1.sav

	Nombre	Etiqueta
118	IAG3E.Z	Índice estandarizado de eficacia de la reducción de jornada por concili...
119	IAG4E.Z	Índice estandarizado de eficacia de la adaptación y flexibilización del t...
120	QCL_1	Número inicial de casos
121	IAG	Índice de eficacia de acontecimientos familiares + lactancia+ parto pre...