

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: ASPECTOS RELEVANTES EN SU REGULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA DIRECTIVA 2010/18/UE

Sarai Rodríguez González

Becaria de Investigación FPU

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna

RESUMEN

En los últimos años, la conciliación de la vida laboral y familiar ha constituido un motor de impulso para el desarrollo normativo y la creación de políticas en esta materia, desde las que se fomenta la igualación de los roles sociales entre hombres y mujeres. En este artículo se realiza un estudio general acerca de la evolución de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, haciendo referencia a las principales disposiciones normativas adoptadas en la materia en el ámbito internacional y en el marco de la Unión Europea, para luego centrarse en el análisis de esta institución en el ordenamiento jurídico español. Asumir una orientación moderna en materia de conciliación de la vida familiar y laboral exige desarrollar e implementar políticas integrales de promoción de la corresponsabilidad, una de cuyas más recientes manifestaciones ha sido la adopción de la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, por la que se aprueba el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES.

PALABRAS CLAVE: conciliación vida familiar y laboral, corresponsabilidad, igualdad de trato y no discriminación.

ABSTRACT

«Conciliation and Co-Responsibility Between Work and Family Life: Relevant Aspects of Its Regulation And Analysis of The Directive 2010/18/UE». In recent years work and family reconciliation has contributed to the development of a legal framework and to design and implement policies in this field in order to further the equalization of social roles among men and women. This article aims to analyze the reconciliation regulations developed in the international, European and national level. However, the reconciliation between work and family life and the equitable redistribution of care and domestic responsibilities among the family members remains today an outstanding social issue. A modern reconciliation approach requires the development and implementation of integrated policies to promote co-responsibility in order to achieve a more equal distribution of family responsibilities. In this regard, it is worth mentioning the Council Directive 2010/18 of 8 March 2010 implementing the revised framework agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and the ETUC and repealing Directive 96/34/EC that was published in the Official Journal of the European Union on 18 March 2010.

KEY WORDS: work-family reconciliation, co-responsibility, equal opportunities and non discrimination.

INTRODUCCIÓN

La creciente presencia femenina en el mercado de trabajo y en la vida profesional ha impuesto un cambio en los patrones tradicionales de distribución de tareas y actividades propias de la esfera pública y privada, lo que ha provocado que los derechos e instituciones de conciliación de la vida laboral y familiar se conviertan en principios sociales de primer orden.

El artículo que se presenta a continuación pretende realizar un estudio general acerca de la evolución de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal comenzando desde una perspectiva amplia, en la que se hace un recorrido por las principales disposiciones normativas adoptadas en la materia en el ámbito internacional y en el marco de la Unión Europea, para luego centrarse en el análisis de esta institución en el ordenamiento jurídico español.

Por otra parte, se analiza el modo en que las políticas de conciliación han pasado de ser concebidas como instrumentos de fomento del acceso y el mantenimiento del empleo de la mujer, para adquirir una dimensión más global y completa que pone de manifiesto la necesidad de que ambos sujetos (trabajadores y trabajadoras) se impliquen en las labores domésticas y de cuidado. Ello ha supuesto, en definitiva, la aparición de la corresponsabilidad como nuevo paradigma en esta materia.

La influencia en materia de conciliación de la perspectiva de género permite apreciar la existencia de una evolución en los derechos e instituciones de conciliación de la vida laboral y familiar. Asumiendo que el objetivo vinculado a la transversalidad o *gender mainstreaming*¹ es la consecución de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación por razón de género en el empleo, se analiza el modo en que el legislador ha intervenido para abandonar la tendencia históricamente aceptada de atribuir la titularidad de los derechos de conciliación a las mujeres, apostando decididamente por la ruptura de la asignación de roles en aras a fomentar la integración de la mujer en el mundo laboral y la asunción de responsabilidades por el hombre en el ámbito de la reproducción. En este sentido, se apuesta porque los derechos e instituciones de conciliación dejen de ser entendidos como meros derechos de maternidad para ser concebidos como derechos de conciliación, con el fin primordial de la búsqueda de la corresponsabilidad en las labores domésticas, familiares y de cuidado.

Finalmente, se pondrá de manifiesto que la satisfacción del objetivo de la corresponsabilidad ha supuesto un cambio de enfoque en materia de titularidad de los derechos de conciliación, apostándose por un régimen de titularidad individual

¹ Para comprender el alcance y las dimensiones de la transversalidad, *vid.* RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M., «La nueva dimensión de la igualdad y la transversalidad de las políticas de género», *Relaciones Laborales*, núm.19, 2001, p. 1 y ss.; QUINTANILLA NAVARRO, B. «Transversalidad de género», en AAVV (VALDÉS DAL-RÉ, F. y QUINTANILLA NAVARRO, B. (dirs.), *Igualdad de género y relaciones laborales*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pp. 45 a 87; y LOUSADA AROCHENA, J.F., «El principio de transversalidad de la dimensión de género», *Estudios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007 pp. 89 a 93.

e intransferible, una de cuyas más recientes manifestaciones es la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, por la que se aprueba el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES.

1. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR COMO PRINCIPIO Y COMO DERECHO SOCIO-LABORAL

El advenimiento en la escena social de la conciliación de la vida laboral y familiar ha constituido un motor de impulso ante la creación de políticas y la regulación de esta materia, haciendo necesario profundizar en el objetivo perseguido por la conciliación de la vida laboral y familiar para establecer si se trata de un principio específicamente jurídico o de un derecho sociolaboral con contenidos propios².

El reparto equilibrado de responsabilidades personales, familiares y profesionales entre hombres y mujeres, se configura como uno de los objetivos prioritarios de la política comunitaria en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y la ocupación y una condición *sine qua non* para incentivar la presencia femenina en el mercado de trabajo y/o su mantenimiento en el mismo. Este reparto equilibrado en la asunción de las responsabilidades familiares y laborales a partir de la Estrategia Europea de Empleo adoptada en el Consejo Europeo de Luxemburgo de 1997 y corroborada en el Consejo de Lisboa de 2000, ha asumido una nueva dimensión, pasando a ser considerado como un objetivo independiente aunque sin desprenderse de su tradicional vinculación con el objetivo más general de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo³.

Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar suponen el desarrollo del art. 9.2 CE y se encuentran estrechamente vinculadas a ciertos principios constitucionales, en especial, al principio constitucional relativo a la protección de la familia (art. 39 CE) y al relativo a la no discriminación (art. 14 CE)⁴. Todo ello pone de manifiesto que la conciliación se encuentra comprendida dentro de ese conjunto de derechos civiles y políticos que integran el «bloque de constitucionalidad

² En este último sentido, MOLINA NAVARRETE señala que «la conciliación de la vida laboral y familiar es, como ilustra, si bien de forma insuficiente, la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales (Niza, 2000) no sólo un principio jurídico, sino un derecho subjetivo constitucional», y añade «del que entiendo hoy ya un derecho social fundamental, como es la conciliación de la vida laboral y familiar cuyo alcance desborda la prohibición de discriminar». Vid. MOLINA NAVARRETE, C., «Derecho con mirada de mujer: la solución al conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar en la STC 3/2007, de 15 de enero», *Diario La Ley*, 2007, pp. 3 y 5, respectivamente.

³ En este sentido, vid. MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., «Política comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. Recepción en la ley de igualdad», en AAVV (REGUERO CELADA, J. y GARCÍA TRASCASAS, A., coords.), *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Comares, Granada, 2008, pp. 81 a 144.

⁴ Así lo han señalado en sus sentencias tanto el Tribunal Constitucional (STC 3/2007, de 15 de enero), como el Tribunal Supremo (SSTS 20 de julio de 2000 y 11 de diciembre de 2001).



personal»⁵ que la CE reconoce a toda persona y, por tanto, también a los trabajadores en la empresa; contando, además, con una tutela reforzada, toda vez que afecta a un derecho fundamental en sentido estricto. Los derechos de conciliación se acercan a los derechos fundamentales porque buscan la igualdad real a través de la corresponsabilidad porque su garantía de ejercicio se encuentra en la tutela antidiscriminatoria y porque se reconocen de una manera general⁶.

Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral tienen como objetivo directo proteger los intereses familiares, pero como en la práctica social las responsabilidades familiares suelen recaer directamente sobre las mujeres, las medidas que permiten a los trabajadores compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares indirectamente se conectan con la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁷. En este sentido, se afirma que las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral tratan de proteger dos bienes jurídicos: la familia y la mujer, en atención a su condición biológica y al rol social que tradicionalmente le ha sido asignado.

La trascendencia social de esta materia se refuerza con la promulgación continua de normas orientadas a fomentar el reconocimiento y la garantía efectiva de las medidas de conciliación, así como su cada vez mayor presencia en el ámbito de la negociación colectiva⁸. A esto se añade la labor jurisprudencial, que se refiere a los objetivos de conciliación como criterios de interpretación teleológica de la normativa en materia de conciliación. Por estos motivos, se ha señalado que la conciliación es un principio jurídico explicitado normativamente que, a pesar de que desborda el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, encuentra en él su especial predicamento⁹.

⁵ Vid. OJEDA AVILÉS, A., «Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa», RDS, núm.35, 2007, pp. 11 a 33.

⁶ En este sentido la STC 3/2007, de 15 de enero, señala «la dimensión constitucional de (...) todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (CE, artículo 14) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (CE, artículo 39), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa».

⁷ Sobre este particular, AGUILERA IZQUIERDO, R., «Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número Extraordinario (Igualdad Efectiva de mujeres y hombres), 2007, p. 71.

⁸ Ello ha originado numerosas contribuciones por parte de la doctrina en las que se analiza el importante papel desempeñado por la negociación colectiva en esta materia. Entre otras, CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B. y FERNÁNDEZ PROL, F., *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, MTI, 2008; LOUSADA AROCHENA, J.F., «El tiempo de trabajo, la productividad y la conciliación en la negociación colectiva», *Diario La Ley*, núm. 7052, 2008; y CABEZA PEREIRO, J., «Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras», en AAVV (LOUSADA AROCHENA, J.F., dir.), *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2008.

⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C., «Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal. A propósito de las SSTs, 4ª, 13 y 18 de junio de 2008», *Diario La Ley*, núm. 7057, 2008.

A pesar de que la conciliación entendida como principio jurídico cumple una función trascendental en la interpretación de las normas vigentes y en la integración de lagunas normativas, su fin no se limita a estas cuestiones sino que se configura por el legislador como una auténtica fuente de producción de derechos específicos individuales de las personas a conciliar sus tiempos de vida.

Las relaciones entre vida familiar y vida laboral han sido objeto de atención constante por el Derecho del Trabajo, sobre todo, en el desarrollo reciente de este sector del ordenamiento¹⁰. En concreto, los principales temas en los que se evidencia la citada evolución son: las nuevas tendencias en la regulación del tiempo de trabajo¹¹ y la progresión en la tutela de los intereses de la persona del trabajador que partiendo de la protección de los derechos a la salud, a la vida, al disfrute de condiciones de vida y trabajo dignas, etc., ha tendido hacia la garantía de la realización del proyecto personal del individuo, al libre desarrollo de su personalidad. Todo ello ha favorecido la conformación de un nuevo principio general inspirador de la ordenación del trabajo asalariado: la conciliación de la vida laboral y familiar.

El problema que se suscita en torno a la naturaleza jurídica de la conciliación parte de la falta de claridad en la formulación de este derecho en los textos legales. Así, en unos casos, la norma alude a «los derechos de conciliación», como es el caso del artículo 44 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), sin ofrecer una enumeración de los derechos que se integran en esta enunciado plural; en otros casos, la norma emplea un enunciado singular reconociendo «el derecho individual a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar» (art. 4.3.g de la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo); y, en otros, el término se utiliza como una fórmula lingüística sintetizadora de todo el conjunto sin contenido semántico propio al señalar que se reconoce el derecho «a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral» (art. 14.j de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público).

A pesar de estas dificultades derivadas de la falta de uniformidad en su formulación, la conciliación muestra una unidad de sentido, al englobar tanto valores sociales destacados como la paternidad y la maternidad, como otros intereses de la vida

¹⁰ Vid. MARTÍNEZ MORENO, C., «Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral», *Tribuna Social*, núm. 197, 2007, pp. 17 a 24.

¹¹ Sobre la importancia del tiempo de trabajo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, vid. LAHERA FORTEZA, J. y GARCÍA QUIÑONES, J.C., *Tiempo de trabajo y conciliación familiar*, Bomarzo, Albacete, 2009; GARCÍA QUIÑONES, J.C., «Tiempo de trabajo e igualdad de género en el ámbito laboral», en AAVV (VALDÉS DAL-RÉ, F. y QUINTANILLA NAVARRO, B. (dirs.), *Igualdad de género y relaciones laborales...*, op. cit., pp. 177 a 210; MOLERO MARAÑÓN, M.L., «Derechos de conciliación, derechos de adaptación y, reducción del tiempo de trabajo, suspensión por paternidad y excedencias familiares», en AAVV (VALDÉS DAL-RÉ, F. y QUINTANILLA NAVARRO, B. (dirs.), *Igualdad de género y relaciones laborales...*, op. cit., p. 215 y ss.



privada¹² asociados al libre desarrollo de la personalidad (posibilidades de formación o educación del trabajador, satisfacción de inquietudes políticas, culturales, cívicas, de ocio o esparcimiento). Ambos tipos de intereses deben de compatibilizarse con el trabajo, si bien se entiende que los segundos tienen una entrada forzada en el principio de conciliación. Asimismo, cabe destacar el carácter inherente a la persona de ese conjunto de derechos dirigidos a reforzar el libre desarrollo de la personalidad en el ámbito de las relaciones productivas, que se configuran *erga omnes* y que interactúan dentro de lo que se ha denominado «ciudadanía en la empresa»¹³.

2. LA PROYECCIÓN DEL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJO Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES EN LAS POLÍTICAS E INSTRUMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El conflicto entre el trabajo y las responsabilidades familiares constituye un asunto social y político que ha estado presente en políticas e instrumentos normativos tanto internacionales como europeos y nacionales, si bien, se percibe un cambio de enfoque de la materia en la evolución de los mismos¹⁴. Así, mientras que en los primeros instrumentos se aprecia un interés de tutela centrado exclusivamente en la protección de la maternidad y la familia, ese enfoque se corrige posteriormente con

¹² Sobre la noción «vida privada», MARTÍNEZ MORENO indica que «la expresión vida privada puede ser entendida en dos acepciones (...). Una primera que vendría a contraponerse a la parte o tiempo de vida que se dedica al trabajo o a la actividad profesional, y otra que sería la equivalente a *privacy*, en el sentido de preservación de la esfera privada frente a las intromisiones ajenas a un espacio de intimidad personal y familiar. La acepción que ahora se utiliza es la primera de ellas, la que se refiere a la tutela de ciertos intereses personales del trabajador». Vid. MARTÍNEZ MORENO, C., «Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral»,... *op. cit.*, pp.17 a 24

¹³ Vid. OJEDA AVILÉS, A., «Equilibrio de intereses y bloque de constitucionalidad personal en la empresa»... *op. cit.*, pp. 11 a 33.

¹⁴ Un estudio a nivel de derecho comparado sobre la materia en HEIN, C., *Conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global*, Informes OIT, núm.72, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006. Un análisis de las normas internacionales, europeas y nacionales que persiguen proteger la vida familiar del trabajador y conciliarla con el trabajo también se encuentra en ARGÜELLES BLANCO, A., «La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar», en ARGÜELLES BLANCO, A., MARTÍNEZ MORENO, C. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Un estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral en la negociación colectiva (2001-2002)*, CES, Madrid, 2004, p. 27 y ss.; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, Albacete, 2010, p. 21 y ss.; ARAGÓN MEDINA, J. y CABEZA PEREIRO, J., «La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa», *Revista de Derecho Social*, núm. 31, 2005; y CÁNOVAS MONTERO, A. y ROCHA SÁNCHEZ, F., *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades autónomas*, Ediciones Cinca, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2005, pp. 27 a 48.

la finalidad de dar paso a un modelo más objetivo y preocupado por la protección familiar igual para hombres y mujeres¹⁵.

La tutela de los intereses familiares de las personas trabajadoras ha sido objeto de atención en distintos textos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (arts.16.3 y 25.2) y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (art. 10.2), que conceden especial protección y cuidado a la maternidad y a la infancia, y asumen un compromiso para la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres. En el marco de Naciones Unidas, la Convención de la ONU de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de las mujeres, recomienda la adopción de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de hombres y mujeres y recoge el compromiso de los Estados de adoptar medidas adecuadas que permitan la modificación del papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y la familia.

Asimismo, algunas disposiciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) constituyen antecedentes de regulación en la materia. Tal es el caso de la Recomendación núm. 123 de 1965, sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares, que apostaba por la adopción de una política encaminada a permitir a las mujeres con responsabilidades familiares ejercer su derecho al trabajo sin discriminación; y el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 ambos sobre la igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, que fomentaba políticas nacionales que permitieran a las personas con responsabilidades familiares disfrutar de su derecho a trabajar sin discriminación, evitando los conflictos entre sus responsabilidades profesionales y familiares. Igualmente, la OIT se ha ocupado desde épocas muy tempranas de la protección de la maternidad. Así, el Convenio núm. 3 de 1919 abordó la ordenación de los permisos remunerados antes y después del parto, el permiso de lactancia natural, el tratamiento de las enfermedades ligadas al embarazo o al parto y la ilegalización del despido llevado a cabo durante la ausencia de la trabajadora de bajo por maternidad o por causa de ésta¹⁶. Por su parte, el Convenio núm. 183 de 2000, sobre la protección de la maternidad se refiere a una licencia de maternidad obligatoria con una duración de catorce semanas como mínimo y establece un periodo de permiso parental independiente del anterior y cuya duración dependerá en cada

¹⁵ Una explicación más profunda de la evolución del enfoque en los instrumentos reguladores de la conciliación de la vida laboral y familiar en AGUILERA IZQUIERDO, R., «Políticas socio-laborales y conciliación de la vida personal, familiar y laboral», en AAVV (MONTROYA MELGAR, A., dir.), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson Civitas, Pamplona, 2007, p. 359 y ss.

¹⁶ En este sentido, LOUSADA AROCHENA, J.F., *El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2002, p. 144. Este Convenio, que fue revisado por el Convenio núm. 103 OIT de 28 de junio 1952, relativo a la protección de maternidad de la mujer trabajadora, y completado por la Recomendación núm.95 del mismo año, consolidó los derechos relacionados con la maternidad, ampliando la licencia de maternidad de seis semanas a una duración de «doce semanas por lo menos», de las cuales estableció un descanso mínimo obligatorio de seis semanas con posterioridad al parto.

caso del momento del parto¹⁷. La Recomendación núm. 191 OIT sobre la protección de la maternidad incide en esta cuestión instando a los Estados a adoptar medidas para garantizar que la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo disfrutar la parte no obligatoria de su licencia de maternidad.

Por su parte, el régimen jurídico de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del ordenamiento europeo guarda relación con los instrumentos de la política en materia de igualdad entre hombres y mujeres¹⁸. Entre las numerosas normas adoptadas en este campo destaca la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las 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, que ofrece un tratamiento unitario a la protección de la maternidad y la lactancia, y establece, entre otros derechos, una licencia mínima y retribuida por maternidad y una protección específica frente al despido por causa de embarazo y maternidad. A pesar de que no se trata *stricto sensu* de una regulación sobre conciliación de vida personal, familiar y laboral, esta norma constituye un precedente en materia de conciliación al favorecer la protección de la mujer apartándose del estereotipo masculino y acoger la interpretación amplia que sobre el permiso de maternidad sostiene el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en virtud de la cual, el permiso de maternidad responde a la protección biológica materna y a la garantía de las relaciones entre la madre y el niño en los momentos de nacimiento y de adopción.

En la misma línea, otra norma relevante es la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, cuyo objetivo es la aplicación del Acuerdo Marco sobre permiso parental, suscrito el 14 de diciembre de 1995 por los interlocutores sociales a nivel europeo (UNICE, CEEP Y CES), que reconoce la concesión de un permiso parental configurado como derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, de al menos tres meses por motivo del nacimiento o adopción de un hijo hasta una edad determinada (ocho años). Además, abogaba por la atención a las necesidades familiares al establecer el deber de adoptar las medidas necesarias para permitir que los trabajadores se ausenten de su trabajo en casos de fuerza mayor relacionados con el cuidado de familiares vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador¹⁹. En todo

¹⁷ Este Convenio aún no ha sido ratificado por España. Un análisis del mismo en TORTUERO PLAZA, J.L., *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral*, Cuadernos Civitas, Madrid, 2006, pp. 42 a 46.

¹⁸ En la evolución normativa se han distinguido dos etapas: la primera abarca desde la creación de la CEE en 1957 con el Tratado de Roma hasta su modificación por el Tratado de Ámsterdam en 2 de octubre 1997 (en vigor mayo de 1999); y la segunda, que abarca desde el Tratado de Ámsterdam hasta la actualidad. Un estudio pormenorizado sobre esta evolución normativa en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Bomarzo, Albacete, 2010, p. 29 y ss.

¹⁹ La trascendencia de esta Directiva ha sido destacada por la doctrina, señalando que supone el tránsito «de una mera política laboral y de protección social a una política familiar». *Vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., «La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *Relaciones Laborales*, núm. 17, 1999, p. 30.

caso, la regulación sobre las ausencias del trabajador para conciliar la vida familiar y profesional como medio para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, se vincula también con el hecho de que la norma insta a los Estados para que flexibilicen sus horarios laborales para que permitan atender a las responsabilidades familiares. Desde un punto de vista crítico, la norma carece de la regulación de una protección específica del permiso parental que lo haga realmente efectivo, ni regula la existencia de una compensación económica para el tiempo de su disfrute. En este sentido, se afirma que la Directiva no incentiva la corresponsabilidad del cuidado de la familia entre ambos sexos pues, al establecer que el objeto del permiso parental es «para poder ocuparse» del menor (cláusula 2.1), se subraya la diferencia con el permiso por maternidad, cuya finalidad es la protección de la salud de la madre y la atención al recién nacido. Asimismo, son objeto de crítica, por un lado, la genérica referencia al permiso por fuerza mayor debido a motivos familiares urgentes, por la falta de concreción en su redacción y la carencia de un mayor desarrollo normativo; y por otro, la omisión de regulación de permisos relativos a las necesidades familiares relacionadas con la atención a personas adultas, tanto las que precisan cuidados permanentes como las que sólo los necesitan temporalmente²⁰.

La aprobación del Tratado de Ámsterdam el 2 de octubre 1997 supone la introducción de un nuevo enfoque en el régimen jurídico de la conciliación de la vida laboral y familiar dado que la política de empleo adquiere especial relevancia, al tiempo que se consagra como derecho general de la política de la UE la igualdad entre el hombre y la mujer, enunciando el carácter transversal de la igualdad entre los sexos. De entre los instrumentos jurídicos adoptados en política europea tras el Tratado de Ámsterdam destaca la Directiva 2006/54, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que promueve la adopción de jornadas laborales que permitan compatibilizar tanto a hombres como a mujeres una mejor conciliación de la vida laboral y familiar y el diseño de regulaciones adecuadas sobre el permiso parental que puedan solicitar ambos progenitores. A pesar de que, con relación a los derechos de conciliación se remite genéricamente al ámbito de la negociación colectiva, regula expresamente el derecho al reconocimiento de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia tras la reintegración de un permiso por maternidad, paternidad y adopción. Con todo ello, se trata de fomentar que ambos progenitores trabajen y se responsabilicen del cuidado familiar sin que ello conlleve perjuicios de ningún tipo. La Directiva va más allá en su propósito de conseguir una igualdad de género al proclamar en su art. 29 la estrategia del denominado «*gender mainstreaming*», que se refiere a la toma de consciencia de las diferencias entre condiciones y necesidades de los hombres y mujeres en todas las actuaciones y políticas

²⁰ Sobre esta carencia *idem*, p. 29. También incide en ello RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, op. cit., pp. 36 y 37.



europas y de los Estados miembros, lo que incide en la esencia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral²¹.

Un último instrumento normativo de la UE de reciente aprobación en el ámbito de los derechos de conciliación ha sido la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, por la que se aprueba el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES y se deroga la Directiva 96/34/CE, y cuyo análisis se realizará en un apartado posterior.

La trayectoria descrita en la normativa europea se plasma también en el ordenamiento jurídico español, donde se pone de manifiesto la preocupación por parte del Derecho del Trabajo por la conciliación de la vida laboral y familiar²². La legislación española inicialmente reguló aspectos de la conciliación de la vida laboral y las responsabilidades familiares como una materia anexa a la protección de las mujeres embarazadas. Un hito reseñable lo constituye la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre condiciones de trabajo de las mujeres y los niños, que introduce institutos centrales en la protección de intereses familiares como el reconocimiento del descanso obligatorio post-parto, el descanso voluntario por causa de próximo alumbramiento con reserva del puesto de trabajo y la pausa retribuida por lactancia (la suspensión por maternidad y el permiso de lactancia). Serán leyes adoptadas con posterioridad las que se encarguen de mantener y mejorar los derechos establecidos por esta norma, así como de añadir nuevos permisos.

La expansión del proceso de consolidación del acervo institucional de los derechos de conciliación se ve impulsada por la influencia de la normativa europea sobre igualdad de hombres y mujeres y sobre permiso parental; y por el objetivo de fomentar normativas laborales flexibles con el fin de facilitar la conciliación. En este sentido, la disposición más destacada en la evolución normativa reciente en la materia es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL)²³. Esta ley introdujo cambios importantes en la regulación de la suspensión del contrato por maternidad y sobre la excedencia para el cuidado de familiares junto a otro grupo de modificaciones orientadas, entre otros objetivos, a facilitar que el padre asumiese las licencias para el cuidado de familiares. A pesar de que esta norma pretendía ser muy ambiciosa en materia de conciliación, su regulación ha sido merecedora de numerosas críticas doctrinales por limitarse a introducir modificaciones técnicas y «no haber afrontado el reto de la igualdad real por medio de medidas de acción

²¹ Sobre este particular, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, *op. cit.*, p. 45.

²² De hecho, algunos de los derechos de protección de la familia cuentan con una larga tradición en nuestro ordenamiento. *Vid.* ARGÜELLES BLANCO, A.R., «La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar»..., *op. cit.*, p. 31 y ss.

²³ Sobre el relevante significado de esta Ley, por todos, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., «La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras», *Relaciones Laborales*, núms. 17, 18 y 19, 1999.

afirmativa, potenciando realmente la asunción masculina de las responsabilidades domésticas y familiares»²⁴.

Un giro relevante en la regulación de esta materia se refleja en el hecho de que las últimas reformas legislativas que se han ocupado de este tema ya no han estado dirigidas exclusivamente a la mujer, sino que se han preocupado por involucrar al hombre en estas necesidades²⁵. Con estas normas diseñadas de manera neutra, esto es, dirigidas por igual a hombres y mujeres (salvo en el caso concreto de la maternidad), se pretende dar cumplimiento a dos fines esenciales. En primer lugar, hacer posible compaginar prestaciones de servicios en el mercado laboral con las responsabilidades familiares, a cuyo fin, las normas que regulan esta materia, inciden principalmente sobre los tiempos de trabajo. En segundo término, se pretende garantizar que la mujer trabajadora que decide asumir responsabilidades de cuidado pueda reincorporarse posteriormente a su puesto de trabajo.

Un nuevo hito en esta materia lo constituye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), que integra la regulación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una técnica indirecta para la consecución del principio de igualdad²⁶ y permite poner de manifiesto la diferencia esencial entre derechos de maternidad y los de conciliación, pues los primeros se centran en garantizar la libertad de ser madre sin sufrir perjuicios en la vida laboral; mientras que los segundos tienen como fin primordial la búsqueda de la corresponsabilidad²⁷.

A pesar de que la LOIEMH hace una referencia expresa en su art. 44 a los «derechos de conciliación de la vida personal y familiar», indicando que éstos «se reconocerán a los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio»,

²⁴ Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., *Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pp. 9 y 10. En el mismo sentido, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, *op. cit.*, p. 56.

²⁵ En este sentido, destaca la regulación de la Ley 12/2001 que establece el permiso para el cuidado de hijos prematuros u hospitalizados.

²⁶ En este sentido, la Exposición de Motivos de la norma establece que la novedad principal de ésta consiste en «la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad». Por ello, y dado que esta norma aborda las distintas políticas públicas de nuestro país, en aras de la consecución de ese principio fundamental, «la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres».

²⁷ Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F., *El principio de transversalidad de la dimensión de género...*, *op. cit.*, pp. 89 a 93. Asimismo, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, *op. cit.*, p. 59, indica que a pesar de que la LOIEMH señala que la finalidad de las medidas es fomentar la corresponsabilidad, este precepto es una declaración de intenciones que no encuentra amparo en la regulación de la propia norma y que el legislador continúa contemplando los derechos de conciliación de la vida familiar laboral y familiar desde una óptica femenina.



sin embargo, no establece una enumeración de dichos derechos, sino que parte de la presunción de que tales derechos se conocen²⁸. Al no existir tampoco ninguna norma que contenga una enumeración de los que deben ser considerados derechos de conciliación, deben entenderse como tales todas aquellas medidas e institutos jurídicos relacionados con las situaciones de embarazo y parto; y con el cuidado de hijos, menores u otros familiares que permiten a los trabajadores compatibilizar el trabajo con la atención de sus intereses familiares y que se encuentran en una pluralidad de disposiciones y dispersos en el articulado de la LOIEMH.

Junto a otras reformas en los derechos de conciliación, sin lugar a dudas, una de las grandes novedades introducidas por la LOIEMH ha sido la configuración del permiso por paternidad como un nuevo derecho subjetivo, independiente y de disfrute voluntario del padre o del otro progenitor a suspender el contrato como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de un menor. La duración de este permiso, fijada inicialmente en trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en caso de parto, acogimiento o adopción múltiples, ha sido ampliada a cuatro semanas en virtud de lo dispuesto en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, relativa a la ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Además, esta Ley da un paso más hacia la construcción de una institución de conciliación moderna, introduciendo en el ordenamiento jurídico la regulación del derecho a la reducción de jornada para atender al cuidado directo, continuado y permanente de un hijo menor de edad, durante el período de hospitalización y tratamiento del mismo por padecer cáncer u otra enfermedad grave; indicándose que por convenio colectivo, se podrán regular las condiciones de acumulación de la reducción de jornada en jornadas completas de descanso (párrafo tercero del art. 37.5 LET y art. 135 quater LGSS).

A pesar de que la evolución del ordenamiento español en los últimos años muestra la tendencia al cambio del modelo normativo en esta materia, el marco actual de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar no corrige los problemas de desigualdad entre grupos o colectivos sociales de trabajadores, en particular para las mujeres con menores recursos económicos, generados por la actual regulación de las condiciones de trabajo en general, y del tiempo de trabajo y la retribución en particular; y perpetúa la tendencia tradicional de liberar a la mujer con doble jornada del trabajo remunerado para que se pueda asumir las responsabilidades domésticas y

²⁸ Sobre el alcance del art. 44 LOIEMH, CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., «Comentarios al artículo 44 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral». BIB 2008/3983. Respecto al contenido que encierran los derechos de conciliación, *vid.* MOLERO MARAÑÓN, M.L., «Derechos de conciliación, derechos de adaptación y, reducción del tiempo de trabajo, suspensión por paternidad y excedencias familiares», en AAVV (VALDÉS DAL-RÉ, F. y QUINTANILLA NAVARRO, B. (dirs.), *Igualdad de género y relaciones laborales...*, *op. cit.*, p. 213 y ss.

de cuidado²⁹. Así lo ponen de manifiesto las estadísticas que demuestran que, a pesar de los avances en el campo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, son las mujeres las que siguen haciendo uso principalmente de las licencias parentales que concede la ley, es decir, la mujer sigue siendo la destinataria fáctica de las medidas conciliatorias³⁰. Por todo ello, debe apostarse, por tanto, por la reformulación de la tendencia inspiradora de la política laboral de conciliación para invertir el sentido de su enfoque tradicional, propugnando la liberación de las tareas domésticas a la mujer con doble jornada con la consecuente liberalización al hombre (u otro progenitor) del trabajo mercantil, fomentando con esto la corresponsabilidad en la asunción de las labores domésticas y de cuidado.

3. LA CORRESPONSABILIDAD COMO PARADIGMA DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La conciliación de las obligaciones familiares y laborales ha sido tradicionalmente una materia que importaba sólo a las mujeres en tanto que eran las principales destinatarias de la regulación por ser cuidadoras del hogar familiar (feminización de las medidas de conciliación). La división tradicional del trabajo fundada en estereotipos sociales asociados al sexo y, en consecuencia, la fuerte interiorización de las pautas socioculturales del modelo *male breadwinner*³¹ inspiraba un modelo normativo donde lo buscado no era conciliar la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, sino facilitar que la mujer se dedicase a las labores domésticas

²⁹ La incorporación de las mujeres al trabajo productivo se hace sin redefinir la esfera doméstica, por lo que ésta sigue identificándose con la mujer, único sujeto encargado de satisfacerla. En este sentido, ANÓN ROIG, M.J., «Una legislación para transformar la realidad social? A propósito de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en AAVV (CARDONA RUBERT, M.B., coord.), *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 19. Un estudio sobre el concepto, origen histórico, causas y consecuencias de la doble jornada femenina en FERNÁNDEZ COLLADOS, M.ªB., «La doble jornada femenina y sus consecuencias», en AAVV (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Navarra, 2006, p. 120 y ss. Vid. MOLINA NAVARRETE, C., «Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal. A propósito de las SSTs, 4ª, 13 y 18 de junio de 2008», *Diario La Ley*, núm. 7057, 2008.

³⁰ Según los datos de «Mujeres en cifras» del Instituto de la Mujer, en el año 2009, el 98,32% de los permisos por maternidad y el 95,90% de las excedencias por cuidado de hijos, fueron solicitados por mujeres. Un estudio de los datos estadísticos en CRESPO GARRIDO, M. y MORETÓN SANZ, M.F., *Conciliación de trabajo y familia. Las claves del éxito: eficiencia empresarial e implicación masculina*, Colex, Madrid, 2010, p. 54 y ss.; y PAYNO DE ORIVE, C., «Tendencias y modelos para la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral en la Unión Europea y Estados Unidos», en AAVV (CARDONA RUBERT, M.B., coord.), *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales...*, op. cit., p. 75 y ss.

³¹ Vid. BORRÁS, V., TORNOS, T. y MORENO, S.; «Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo», *Papers*, 83, 2007, p. 89.

y de cuidado, produciéndose el efecto de la «doble jornada» o «doble presencia» de la mujer³². Por tanto, puede decirse que no existían los derechos de conciliación en sentido estricto³³.

Con la finalidad de que la conciliación se considere un derecho y una obligación de ambos sexos, el ordenamiento jurídico debe interferir promoviendo medidas que incentiven la supresión de los viejos esquemas familiares: el hombre como trabajador-productor y la mujer como reproductora-cuidadora. En este sentido, la articulación de medidas laborales y de Seguridad Social dirigidas a facilitar la conciliación de la vida profesional y personal se considera una exigencia del principio de igualdad y no discriminación y de la efectiva igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Como punto de partida, conviene apuntar que los derechos de conciliación se sustentan en una ideología liberal de no intervencionismo, que se aleja de la finalidad perseguida por el modelo tradicional de facilitar a la mujer su vuelta al hogar. Ahora bien, lo que sucede es que, en la práctica, estos derechos acaban por someter a las mujeres a la elección de no asumir responsabilidades familiares o asumirlas afrontando las consecuencias derivadas de la interrupción de su carrera profesional y las dificultades de la reincorporación, lo que implica que, en última instancia, lo que ofrecen estos derechos es la «vuelta al hogar» de la mujer perpetuando la asunción femenina en exclusiva de las tareas domésticas y de cuidado³⁴.

Por ello, el acceso y permanencia en el mercado de las mujeres depende de la efectiva implantación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, dirigidas a la superación del esquema tradicional en el que la mujer se ocupa exclusivamente del trabajo reproductivo y de la atención y cuidado de los miembros de la familia (descendientes y ascendientes), quedando al margen del trabajo productivo. En la adopción de estas medidas de conciliación se aprecian varias etapas³⁵.

La primera fase se caracteriza por la toma de consciencia de que la mujer, para no ser discriminada en el acceso y en el mantenimiento de su empleo, precisa que el derecho proteja su doble condición de trabajadora y madre y, para ello, se hace necesaria la adopción de medidas que le permitan conciliar trabajo y familia. Así, la conciliación se entiende, en este primer momento, destinada exclusivamente

³² Un estudio sobre el concepto, origen histórico, causas y consecuencias de la doble jornada femenina en FERNÁNDEZ COLLADOS, M.^aB., «La doble jornada femenina y sus consecuencias», en AAVV (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Navarra, 2006, p. 120 y ss. También resulta clarificador MOLINA NAVARRETE, C., «Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal...», *op. cit.*

³³ Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F., «Los derechos de conciliación de las personas de trabajadores», *Actum Social, Actualidad mementos*, núm. 11, Francis Lefebvre, pp. 17 a 28.

³⁴ Vid. LOUSADA AROCHENA, J.F., *Permiso de paternidad y conciliación masculina*, Básicos de Derecho Social, núm. 36, Bomarzo, Albacete, 2008, p. 8.

³⁵ Se sigue para este análisis a CASTILLO ALAMEDA, M.T., «Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad», en AAVV (MERCADER UGUINA, J., coord.), *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2007, Parte III.

a las mujeres, toda vez que son éstas las que asumen una doble responsabilidad en los ámbitos reproductivo y productivo (mientras que los hombres no tienen familia que conciliar).

La segunda fase en esta evolución se inicia con el reconocimiento de la posibilidad de que los padres trabajadores hicieran uso de parte del permiso de maternidad. Con ello, se reconocía una posición subordinada del padre en la atención y cuidado de sus hijos con la posibilidad de suspender el contrato de trabajo con derecho a prestaciones por derivación u opción de la madre. De esta forma, se pone de manifiesto que la entrada del padre en las políticas de conciliación surge a raíz del diseño de derechos derivados o accesorios y no de derechos subjetivos de titularidad directa.

En la tercera fase de la evolución se produce un cambio jurídico importante consistente en la tendencia hacia la titularidad indiferenciada (neutra, no sexuada) de los derechos de conciliación (derechos al cuidado y atención de los hijos y familiares) como derechos individuales de los trabajadores, sean hombres o mujeres. Este nuevo enfoque se centra en erradicar el estereotipo de asunción femenina de las responsabilidades familiares y fomentar la asunción igualitaria de éstas por hombres y por mujeres, facilitando a ambos sexos en igualdad de oportunidades conciliar la vida personal, familiar y laboral³⁶.

Finalmente, una última etapa se corresponde con la individualización de los derechos de conciliación en relación al cuidado y atención de los hijos y familiares. Con la titularidad individualizada de los derechos de conciliación se persigue un doble objetivo: que el hombre pueda disfrutar de su derecho a conciliar en igualdad con las mujeres y que éstas tengan la misma posición jurídica que el hombre en el mercado laboral. En este sentido, la regulación jurídica de la conciliación debe mantener un enfoque basado en la igualdad de género, prohibiendo cualquier vulneración de los derechos de la mujer a ejercer su derecho a conciliar, pero admitiendo —tal como apoya mayoritariamente la doctrina³⁷— medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado en la asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidado, que incentiven el ejercicio de la conciliación por el hombre. Con todo ello pretende lograrse una verdadera corresponsabilidad entre sexos en la conciliación de la vida familiar y laboral³⁸.

Frente a este planteamiento de carácter intervencionista que pretende acabar con el modelo sociocultural del *male breadwinner* y la perpetuación de los roles

³⁶ A esta fase pertenecen los avances introducidos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo.

³⁷ Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, op. cit., p. 83; MARTÍNEZ YAÑEZ, N.M., «El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación», XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *www.aedtss.es*, 2007; y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. «La corresponsabilidad como eje de las políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar y laboral. Marcos comparados autonómicos», *CEF-Trabajo y Seguridad Social*, núm. 33, diciembre 2010, p. 92 y ss.

³⁸ Y ello a pesar del sacrificio en la capacidad de elección del individuo. Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, op. cit., p. 83.



sociales, se alega que el derecho a la libertad en el diseño de la estructura familiar constituye un límite de carácter absoluto al intervencionismo del legislador en la esfera privada³⁹. Ello provoca una serie de efectos. En primer lugar, desde esta perspectiva, la mujer va a continuar estando abocada a optar por ocuparse del cuidado de los familiares, de manera que las medidas conciliatorias pueden llegar a constituir meros estímulos para que las mujeres suspendan sus carreras profesionales. Otra de las consecuencias es que las políticas de conciliación que se diseñan y formulan desde este enfoque relegan a un segundo plano la problemática del reparto de las responsabilidades de cuidado, obviando la necesidad de equilibrar la asunción de las cargas familiares por hombres y mujeres con el objeto de lograr la igualdad de género⁴⁰.

En España no es hasta principios de los años setenta cuando la legislación laboral comienza a introducir la figura del padre en sus previsiones. Con carácter previo, la totalidad de los derechos vinculados a los deberes de cuidado familiar eran de titularidad femenina⁴¹, con excepciones muy puntuales como el «permiso por alumbramiento de la esposa» de las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y de 1944.

La Ley 16/1976 de 8 de abril de Relaciones Laborales y la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores atribuyeron una titularidad indistinta a la reducción de la jornada y a la excedencia para el cuidado de hijos. Así, se entendía parificada la titularidad de la mayoría de los derechos de conciliación (con la excepción del permiso de lactancia), reconociéndose sólo un derecho a ambos progenitores, siendo éstos quienes debían decidir quién lo ejercía enteramente; si bien esta situación terminaba generando el ejercicio femenino exclusivo de este tipo de derechos.

Posteriormente, con la Ley 3/1989 de 3 de marzo, el padre aparece por primera vez de manera expresa en la legislación laboral al reconocerse la posibilidad de transferencia al padre tanto del permiso de lactancia como de la licencia de maternidad en determinados supuestos.

La Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL), ha sido la primera norma legal que ha abordado una regulación sistemática de los derechos de conciliación, introduciendo mejoras en relación al permiso de lactancia, a la reducción de la jornada por guarda legal y a la excedencia para el cuidado de familiares; así como incluyendo el permiso por enfermedad o accidente de familiares. En esta ley se aprecian normas

³⁹ En este sentido la Comisión Europea afirma que «las decisiones que hombres y mujeres toman para combinar los aspectos profesional, profesional, privado y familiar de sus vidas son principalmente de carácter personal». Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Un mejor equilibrio de la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar», p. 2.

⁴⁰ Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, op. cit., p. 84.

⁴¹ Pueden citarse a modo de ejemplo, el permiso por lactancia introducido por la Ley 13 de marzo de 1900 sobre Protección de la Mujer y el Niño en el Trabajo y la excedencia para el cuidado de los hijos introducida a través del Decreto 2310/1970, de 20 de agosto, sobre derechos laborales de la mujer.

que favorecen la corresponsabilidad, como la prohibición de despido por ejercicio de derechos de conciliación o el principio de voluntariedad en el ejercicio de los derechos de conciliación. Sin embargo, la corresponsabilidad no constituye la idea central de esta ley, motivo por el cual ha sido objeto de importantes críticas doctrinales⁴² debido a que no se realiza una individualización de los derechos de conciliación, manteniéndose la titularidad femenina en el permiso de lactancia y sin proceder a la regulación de un permiso de paternidad.

Es la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH) la que acomete la plasmación legal de la corresponsabilidad de las labores domésticas y de atención a la familia, introduciendo su carácter de criterio general de actuación de los poderes públicos (art. 15.8 LOIEMH) y reconociendo la conciliación como un derecho de titularidad indistinta y, en consecuencia, la posición autónoma de cada sujeto en la titularidad y ejercicio de los derechos de conciliación (art. 44.1 LOIEMH). Este avance significativo en materia de titularidad de los derechos se plasma en las referencias legales al padre y a la madre, o en la incorporación del término «progenitor» incluso de hombres y mujeres. Asimismo, en materia de descanso por paternidad, se emplea de manera asexuada el término «trabajador», lo que se traduce en el reconocimiento del derecho de ambos progenitores, con independencia de su sexo, a disfrutar de la suspensión contractual y de la prestación por paternidad. Con ello, se insiste en la necesidad de que los derechos de conciliación fomenten una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y en que su ejercicio no implique ningún tipo de discriminación para trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, a pesar de que la LOIEMH reconoce la corresponsabilidad como un principio general, no lo concreta de una manera acabada, sino que deja su determinación última a la evolución normativa. Como destaca parte de la doctrina⁴³, en la LOIEMH se aprecia un estancamiento del legislador en la órbita de la individualización de los derechos sin haberse dado un paso más allá hacia la corresponsabilidad, fomentando el disfrute masculino de la reducción de la jornada o de la excedencia con medidas como el establecimiento de privilegios por el disfrute conjunto, etc. Además, el legislador no aplica ideas de corresponsabilidad a otros derechos de conciliación y mantiene la calificación como derechos de maternidad (lo que implica la titularidad femenina) de determinados derechos que son configurables como derechos de conciliación y cuya titularidad podría ser indistinta e individualizada (tal es el caso del permiso de lactancia y del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto).

⁴² Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., *Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

⁴³ En este sentido, LOUSADA AROCHENA, J.F., *Permiso de paternidad y conciliación masculina...*, *op. cit.*, p. 74; y AÑÓN ROIG, M.J., «¿Una legislación para transformar la realidad social? A propósito de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres?», en AAVV (CARDONA RUBERT, M.B., coord.), *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales...*, *op. cit.*, p. 20 y ss.



4. HACIA LA CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE CUIDADO. EL ESTÍMULO DE LA DIRECTIVA 2010/18/UE, DE 8 DE MARZO DE 2010

Uno de los objetivos esenciales de la sociedad actual es la asunción igualitaria por hombres y mujeres de las responsabilidades familiares facilitando a ambos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en igualdad de oportunidades a través de un conjunto de medidas basadas en la idea de la corresponsabilidad que mejoren la participación de los hombres en las labores domésticas y de cuidado de hijos y familiares.

La priorización del reparto de las responsabilidades domésticas y de cuidado en la conciliación ha desencadenado una evolución desde la idea de la conciliación hacia los conceptos de división y redistribución de los roles, en definitiva, hacia la noción de corresponsabilidad. Esta cuestión terminológica tiene un gran impacto en el cambio sociocultural que exige la supresión de los roles asociados al género, pues pretende acabar con la idea de la conciliación entendida como un conjunto de medidas destinadas a que la mujer pueda compaginar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado⁴⁴.

Entre las numerosas disposiciones adoptadas en el ámbito del Derecho Europeo, han sido de gran importancia en relación con este cambio de paradigma la Directiva 96/34/CE, a partir de la cual los instrumentos jurídicos de la Unión Europea en materia de conciliación han perseguido la igualdad real entre los trabajadores de distinto sexo, y la Directiva 2006/54/CE, que se refiere a horarios flexibles y permisos parentales a los que se puedan acoger tanto los padres como las madres. Asimismo, la doctrina ha resaltado el valor de las acciones positivas reguladas en esta Directiva como fundamento para la creación de instrumentos jurídicos tendentes a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral⁴⁵.

Con el fin de continuar avanzando hacia la corresponsabilidad, se apuesta por la individualización de derechos de conciliación⁴⁶. La medida más significativa a estos efectos es el permiso de paternidad o «*paternity leave*», que implica el derecho exclusivo de los padres a un tiempo para el cuidado de los hijos. Dado que el térmi-

⁴⁴ Vid. GOTTARDI, D., «Las tres dimensiones de la conciliación y de la redistribución de los roles desde la perspectiva europea», en AAVV (CARDONA RUBERT, M.B., coord.), *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales...*, op. cit., p. 71.

⁴⁵ Sobre la relevancia de las acciones positivas en materia de conciliación, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, op. cit., p. 208 y ss. Asimismo, llama la atención sobre la excepcionalidad de las acciones positivas en materia de conciliación MARTÍNEZ YÁÑEZ, N.M., «El principio de corresponsabilidad en las políticas autonómicas de conciliación»..., op. cit.

⁴⁶ En este sentido, LEWIS, J., «Work/family reconciliation, equal and social policies: the interpretation of policies trajectories at the EU level and the meaning of gender equality», *Journal of European Public Policy*, núm. 13(3), 2006, p. 426; y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, op. cit., p. 205.

no permiso de paternidad no se emplea en sentido técnico jurídico, en el mismo se engloban todas las fórmulas jurídicas que alcancen ese resultado⁴⁷.

Un nuevo estímulo en la asunción de esta orientación hacia la corresponsabilidad lo ha constituido la adopción de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, UEAPME, el CEEP y la CES. A pesar de que la Directiva aboga por la adopción de «medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres»⁴⁸, sin embargo, conserva la misma denominación que su predecesora, sin apostar expresamente por un «concepto unitario con mayores repercusiones» (como conciliación o reconciliación) y obviando cualquier referencia al tema de la corresponsabilidad⁴⁹.

Tal como se había avanzado, el permiso parental constituye una medida adecuada para cambiar los hábitos sociales y lograr la corresponsabilidad en materia de conciliación. Sin embargo, para alcanzar esta meta, debe dotarse de una estructura en la que se aúnen cuatro elementos esenciales: duración adecuada, remuneración suficiente, carácter intransferible y flexibilidad durante su disfrute⁵⁰. Es precisamente esta última nota relativa a la intransferibilidad del permiso uno de los más importantes cambios introducidos por el Acuerdo de 2009. En este sentido, revisa de manera crítica el trabajo iniciado por la Directiva 96/34/CE en la regulación del permiso parental como un derecho individual con carácter «en principio, no transferible»⁵¹, señalando la necesidad de que el permiso se dote de una parte intransferible con el fin de fomentar un uso más igualitario de éste por

⁴⁷ Vid. ALAMEDA CASTILLO, M.T., «Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación de paternidad», en AAVV, MERCADER UGUINA, J. (coord.), *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2007, versión disponible en tirantonline.com.

⁴⁸ Considerando 12.

⁴⁹ Un análisis del contenido de la nueva Directiva permite apreciar que mantiene el insuficiente nivel de compromiso de la regulación anterior. Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., «Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad», *Revista de Derecho Social*, núm. 51, 2010, p. 52.

⁵⁰ Vid. CASTRO GARCÍA, C. y PAZOS MORÁN, M., «Permiso de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual», en http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/LG_CCastro_MPazos.pdf. Asimismo, sobre este particular, CABEZA PEREIRO, J. indica que la efectividad del permiso se vincula a que, en primer lugar la duración del permiso debe ser relativamente corta; en segundo lugar, que a lo largo de su disfrute, la persona beneficiaria debe recibir unos ingresos económicos suficientes, acordes con los que obtiene con el desarrollo de su actividad profesional; y en tercer lugar, que no existan posibilidades de transferirle a la madre por parte del padre la proporción de permiso que le corresponde a éste. Vid. CABEZA PEREIRO, J., «¿En qué debe cambiar el derecho español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?, *AS*, núm. 6/2010, parte Estudio, BIB 2010/1242.

⁵¹ Tal como ha puesto de manifiesto la doctrina, esta expresión utilizada por la Directiva 96/34/CE acabó debilitando su finalidad última, pues los Estados miembros al desarrollar esta regulación a nivel interno, muchos ordenamientos omitieron la nota de la intransferibilidad. Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, op. cit., p. 87.



ambos progenitores. A mayor abundamiento, la propia Directiva 2010/18/UE contempla en su Considerando 16 que el carácter intransferible de este permiso, «puede servir de incentivo positivo para que lo utilicen los padres», añadiendo, en la Cláusula 2 que el permiso «debe, en principio, concederse con carácter intransferible». Esta nueva redacción ha sido objeto de pronunciamientos e interpretaciones divergentes por parte de la doctrina. Para algunos autores, el tenor literal de la cláusula no sólo pretende corregir los problemas de la regulación anterior, sino dar cabida a nuevos modelos de familias, como las monoparentales⁵². Otros autores, por su parte, partiendo de un análisis centrado en la óptica de la corresponsabilidad, apuestan por un planteamiento que incida directamente en el reparto de los tiempos, valorando la posibilidad de que la norma hubiese limitado la transferibilidad de un mes de duración «sólo en relación con la madre, en caso de existir progenitores de distinto sexo»⁵³.

En relación a la duración del permiso parental, la Directiva aumenta su duración de tres a cuatro meses insistiendo, tal como se ha comentado, en que uno de los cuatro meses del permiso parental debe ser intransferible con el fin de «fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores»⁵⁴. A este respecto, la doctrina ha advertido sobre los riesgos de desprofesionalización derivados de licencias excesivamente prolongadas, si bien la propia Directiva trata de evitarlos al incluir cláusulas relativas a los derechos laborales de quienes ejercitan un permiso parental, y a la protección de la reincorporación al trabajo⁵⁵. Por otra parte, la norma guarda silencio respecto al momento concreto de disfrute del permiso parental por parte del padre, corriéndose el riesgo de que el padre disfrute del permiso de manera simultánea al permiso de maternidad de la madre, perturbándose con ello el fin conciliador del instrumento, pues la figura paterna podría quedar relegada a la asunción de funciones de ayuda a la madre, sin asumir verdaderamente responsabilidades de cuidado. Además, la Directiva 18/2010/UE mantiene la posibilidad de que el empresario posponga la concesión del permiso parental «por razones justificables relacionadas

⁵² Vid. CABEZA PEREIRO, J., «¿En qué debe cambiar el derecho español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?», *op. cit.* Precisamente, la Directiva 2010/18/UE se refiere explícitamente a la diversidad cada vez mayor de estructuras familiares y a la importancia de que se contemplen en las normas nacionales de desarrollo. En el Considerando 11 se indica que «es preciso adaptar algunos aspectos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de la mano de obra y la evolución de la sociedad, así como la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares (...)».

⁵³ En este sentido, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, *op. cit.*, p. 87, indica que de este modo «el padre podría asumir la totalidad de la duración del permiso frente a la madre que sólo podría acogerse a tres meses como tope».

⁵⁴ Así aparece reflejado en la Cláusula 2. Comentarios relativos a la duración del permiso parental en RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, *op. cit.*, p. 50, que recoge el análisis de la existencia en la cláusula de la expresión «en principio» realizada por CABEZA PEREIRO, J., «¿En qué debe cambiar el derecho español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?», *op. cit.*

⁵⁵ Vid. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares...*, *op. cit.*, p. 89.

con el funcionamiento de la organización», si bien se ha suprimido la enumeración de supuestos ejemplificativos de la Directiva 96/34/CE, lo cual ha sido considerado un refuerzo a la obligación de que el empresario pruebe en todo caso la concurrencia de causa justificativa⁵⁶.

En cuanto a la remuneración durante el permiso, no se establece ningún derecho de compensación económica, sin embargo, partiendo de que resulta fundamental que el ejercicio de los derechos de conciliación supongan un coste cero para los beneficiarios, se subraya la pertinencia de mantener el poder adquisitivo de quien lo ejercita. En consecuencia, se insiste en la importancia de los ingresos como factor determinante en su utilización por los padres, y se recomienda el mantenimiento de los derechos a las prestaciones de Seguridad Social durante el periodo de disfrute⁵⁷.

Tal como se reconoce mayoritariamente, el contenido más relevante de la nueva Directiva lo conforma el conjunto de derechos y garantías correspondientes a los trabajadores que acceden al permiso parental. Entre ellos, destaca la protección frente al despido o cualquier otro trato peyorativo como represalia por haber disfrutado o solicitado permisos parentales, el derecho al reingreso en puesto igual o similar al disfrutado con anterioridad al permiso parental, y el derecho al mantenimiento de los derechos adquiridos o en curso de adquisición durante el permiso parental⁵⁸. Del mismo modo, se reconoce al trabajador reincorporado el derecho a pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un periodo determinado de tiempo, se anima a trabajadores y empresarios a mantenerse en contacto durante el periodo de permiso y, en general, a redefinir las medidas adecuadas para la reintegración. Por su parte, las prerrogativas del trabajador establecidas en la Cláusula 7 para adaptar la jornada de trabajo al reincorporarse del permiso parental dan cabida a la aplicación de fórmulas de conciliación de la vida familiar y laboral relacionadas con el tiempo de trabajo, como la flexibilidad de la jornada laboral⁵⁹.

⁵⁶ Esta regulación se contiene en la Cláusula 3.1.c. *Vid.* BALLESTER PASTOR, M.A., «Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad»..., *op. cit.*, pp. 54 y 55.

⁵⁷ Considerandos 19 y 20, y Cláusula 5.5. Las referencias de los citados Considerandos carecen de contenido obligatorio y constituyen reminiscencias al fracasado intento de incorporar cierta referencia a una retribución mínima durante los permisos parentales. No obstante, la doctrina alaba que la Directiva haya hecho este esfuerzo por poner de manifiesto los efectos del mantenimiento de los ingresos durante el tiempo de los permisos parentales en el reparto de su disfrute por los posibles titulares, evitando que opte por el ejercicio del permiso el miembro de la unidad familiar con salario más bajo (generalmente la mujer). *Ibid.*, p. 55.

⁵⁸ La Cláusula 5 reproduce el contenido que ya existía en la Directiva 96/34/CE, siendo la principal novedad la ampliación de la protección a otros tratos peyorativos.

⁵⁹ En este sentido, la profesora BALLESTER PASTOR afirma que «es la primera vez que aparece en un texto normativo cierto matizado derecho a la adaptación de la jornada por razones de conciliación de responsabilidades, lo que es particularmente interesante en una norma que se dedica exclusivamente a los permisos parentales». Una referencia similar se ha presentado en las propuestas de reforma de la Directiva sobre maternidad 92/85. En la propuesta de reforma presentada por la Comisión en octubre de 2008 COM (2008) 637 final, se añadía un quinto párrafo al art. 1.1 en virtud del cual «Los



Un análisis crítico de la Directiva no puede dejar de poner de manifiesto sus principales carencias. En este sentido, un punto débil de esta nueva regulación lo constituye la protección de la denominada «conciliación hacia arriba», expresión con la que se alude a las necesidades de cuidado surgidas en circunstancias puntuales en las que los trabajadores tienen que ocuparse de cuidar a sus familiares a la vez que continúan prestando sus servicios. Sobre este particular, si bien en sus Considerandos la Directiva se refiere a la posibilidad de crear nuevos permisos específicos para el cuidado de familiares, en el articulado continúa manteniendo la referencia genérica a la ausencia por fuerza mayor que ya se contenía en la Cláusula 3 de la Directiva 96/34/CE. En la nueva Directiva, las ausencias al trabajo por causas de fuerza mayor continúan regulándose de manera independiente, indicándose en la Cláusula 7 que su disfrute podrá limitarse «a una duración determinada por año o por caso», sin incluir ninguna garantía de carácter retributivo vinculada al disfrute de este permiso. A ello se añade, desvirtuando la protección de este tipo de situaciones, que la citada cláusula está situada al final del articulado y con posterioridad a la previsión sobre la tutela de la reincorporación del trabajador tras el ejercicio de un permiso parental, lo cual excluye de su ámbito la posibilidad de que se extiendan los derechos y cautelas previstas en ese apartado⁶⁰. La falta de referencias más específicas a este tipo de ausencias y al cuidado de personas dependientes supone una gran carencia de la normativa europea «que parece olvidar que las necesidades de cuidado no se terminan cuando la persona alcanza la edad hasta la que resulta aplicable el permiso parental»⁶¹.

Como apunte final, cabría insistir en que, con el fin de conseguir una verdadera conciliación de la vida privada y laboral, se hace necesario seguir avanzando hacia la corresponsabilidad a través de la adopción de instrumentos jurídicos que den respuesta a las intensas transformaciones laborales y sociales que se han producido en las últimas décadas. Entre ellas, destaca la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, a la que se asocian consecuencias como la aparición de las denominadas «familias duales» en las que trabajan ambos miembros de la unidad familiar; el cambio de valores culturales arraigados históricamente en relación al reparto de roles entre hombres y mujeres, el papel de la familia, la maternidad, etc.; y la aparición de nuevas realidades sociales como los matrimonios homosexuales o las familias monoparentales. En la misma línea, se considera imprescindible *de lege*

Estados miembros tomarán medidas necesarias para que las trabajadoras, en el sentido del artículo 2, puedan, durante el permiso de maternidad al volver del mismo, como contempla el artículo 8, pedir a su empleador que adapte sus modalidades de trabajo y su horario, y el empleador estará obligado a tener en cuenta dicha petición, teniendo en cuenta las necesidades del empleador y la trabajadora». Vid. BALLESTER PASTOR, M.A., «Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad»..., *op. cit.*, p. 57.

⁶⁰ *Idem*, p. 51.

⁶¹ *Idem*, p. 49. Estas críticas ya habían sido apuntadas por la doctrina en el análisis de la Directiva 96/34/CE. Por todos, CABEZA PEREIRO, J., «La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa»..., *op. cit.*, p. 25 y ss.

ferenda que las normas de la Unión Europea extiendan de una manera precisa y directa la cuestión de la conciliación a ámbitos temáticos relacionados con la ordenación y la organización del tiempo de trabajo⁶².

Recibido: 31-3-2011. Aceptado: 28-10-2011.



⁶² Sobre las carencias de la normativa europea en este sentido, *vid.* BALLESTER PASTOR, M.A., «Conciliación laboral y familiar en la Unión Europea: rémoras, avances y nuevas líneas de tendencia en el ámbito de la corresponsabilidad»..., *op. cit.*, p. 65.