

XII

INICIATIVA ECONÓMICA DE LA EMPRESA Y REPARTO EQUILIBRADO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Milagros ALONSO BRAVO
Universidad de Valladolid

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. PLANTEAMIENTO GENERAL. LA NUEVA PERSPECTIVA EUROPEA SOBRE CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR EN EL MARCO DE LA GOBERNANZA DE LA EMPRESA	490
II. LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES COMO LÍMITE A LA GESTIÓN DEL TRABAJO EN LA EMPRESA	493
III. LA ESTRATEGIA DE LOS PODERES PÚBLICOS Y LOS AGENTES SOCIALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LABORALES. LOGROS Y RETOS	498
1. El tratamiento legal de la conciliación de responsabilidades familiares y laborales	498
2. El espacio de la negociación colectiva en el marco de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	501
IV. VALORACIÓN FINAL	504

I. PLANTEAMIENTO GENERAL. LA NUEVA PERSPECTIVA EUROPEA SOBRE CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR EN EL MARCO DE LA GOBERNANZA DE LA EMPRESA

Desde que la estrategia europea asumiera el reto de desarrollar una economía competitiva, dinámica y socialmente cohesionada⁽¹⁾, la política industrial comunitaria pivota sobre la denominada «responsabilidad social de las empresas» que trata de implicar a las partes interesadas, también a los trabajadores y a sus representantes, en la anticipación de las transformaciones empresariales⁽²⁾. El marco descrito corresponde a una política comunitaria donde, sin sustituir a la legislación sobre derechos sociales, se hace un llamamiento a las empresas para que tengan en cuenta prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible. Se trata de aplicar comportamientos adecuados con un planteamiento preventivo y de anticipación en lo que se refiere a la gestión de las transformaciones que engloban, entre otros aspectos, el diálogo social con el fin de encontrar soluciones acertadas para las empresas, los trabajadores y la colectividad, logrando así un equilibrio entre lo económico y lo social.

Actualmente, uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las empresas es atraer a trabajadores cualificados y lograr que permanezcan en su plantilla. A fin de alcanzar tal objetivo, en el diseño comunitario las medidas pertinentes para la gestión de recursos humanos socialmente responsable podrían incluir el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo. La propuesta forma parte de un enfoque global de la responsabilidad social que se integra en la gobernanza de la empresa como estructura para la planificación estratégica de la gestión empresarial⁽³⁾.

En este contexto europeo, y centrandó nuestra atención en el tema que nos ocupa, en el marco de la dimensión interna de la responsabilidad social de las empresas, las prácticas socialmente correctas deberían orientarse, entre otros aspectos, hacia una ordenación flexible del tiempo de trabajo de manera que pueda alcanzarse un equilibrio entre trabajo y familia. Siendo cierto lo anterior, no lo es menos que

(1) El Consejo Europeo celebrado en Lisboa en marzo de 2000 fija como objetivo la competitividad empresarial compatible con la cohesión económica, social y territorial.

(2) Vid., Libro Verde, «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», de 18-7-2001, COM (2001) 366 final.

(3) Vid., Libro Verde, «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas», de 18-7-2001, COM (2001) 366 final, en el apartado 28; Libro verde «Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI», de 22-11-2006, COM (2006) 708 final, apartado tercero.

de ello bien puede deducirse que a partir de la estrategia de Lisboa, las medidas de conciliación de las responsabilidades laborales y familiares dejan de concebirse exclusivamente desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, para situarse también bajo el prisma que inspira el conjunto de la acción comunitaria, esto es, la responsabilidad social de las empresas como instrumento para la competitividad y la cohesión social.

Este nuevo enfoque europeo sobre corresponsabilidad familiar no puede hacer desconocer que desde los años 90, la Unión Europea asumió que la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares era un instrumento adecuado para lograr no sólo la igualdad en el empleo sino también un nuevo reparto más igualitario entre hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares, de manera que también se tienda a conseguir la igualdad de trato de las personas trabajadoras con y sin responsabilidades familiares dentro de un marco más amplio de política de familia. En el seno de la Unión Europea esta perspectiva es asumida en la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989⁽⁴⁾, que bajo la rúbrica «Igualdad de trato entre hombres y mujeres» reconoce que conviene desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares. En esta línea, pronto se aprobaron dos Directivas que constituyen un elemento importante para cumplir el objetivo de conciliar la vida laboral y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. De un lado, la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992⁽⁵⁾ referente a la maternidad desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o se encuentre en período de lactancia, estableciendo una licencia mínima y retribuida por maternidad y una protección frente al despido por causa de embarazo y maternidad. De otra, la Directiva 96/34, de 3 de junio de 1996⁽⁶⁾ que incorpora el Acuerdo marco celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, reconociendo el permiso parental de al menos 3 meses con ocasión del nacimiento o adopción de un hijo como un derecho individual y distinto al permiso por maternidad, así como la ausencia al trabajo por motivos de fuerza mayor relacionados con el cuidado de un familiar. Además, en el ámbito comunitario es una constante incorporar anualmente a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, la necesidad de adoptar este tipo de medidas para conciliar la vida profesional y laboral y alcanzar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

Que en el ámbito europeo el equilibrio entre la vida personal y familiar sigue siendo una de las exigencias del principio de igualdad se pone de manifiesto en la

(4) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores fue firmada en Estrasburgo, el 9-12-1989.

(5) Directiva 92/85 CE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DOCE de 28 de noviembre de 1992).

(6) Directiva 96/34 CE, de 3 de junio de 1996 del Consejo. Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DOL núm. 145, de 19 de junio de 1996).

Directiva 2006/54 CE, de 5 de julio, al incentivar el diálogo social para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres a través de normativas laborales flexibles con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar⁽⁷⁾. Que estas medidas además de contribuir al principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y entre trabajadores con y sin responsabilidades familiares, actualmente son concebidas también en sede europea como un mecanismo para conseguir más y mejor empleo necesario para el fortalecimiento de la economía, se deja ver en las distintas manifestaciones del *soft law* a través de las que desde comienzos del siglo XXI, la Unión Europea afronta la gestión de las transformaciones industriales y la anticipación de sus consecuencias sociales⁽⁸⁾.

Las obligaciones de transposición del Derecho Comunitario al ordenamiento interno, además de los propios requerimientos constitucionales, llevan a la aprobación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre⁽⁹⁾ que, como declara en su Exposición de Motivos, tiene como punto de partida la asunción del nuevo enfoque de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que se impone en la normativa internacional y comunitaria. No obstante lo anterior su articulado queda reducido, dejando al margen las normas relacionadas con la maternidad desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, a la modificación de las instituciones que ya eran conocidas en nuestro ordenamiento jurídico y que tienden a liberar al trabajador de tiempo de trabajo para que pueda atender sus responsabilidades familiares. Esto es, los permisos retribuidos para el cuidado de familiares [art. 37.3.b) del ET], la reducción de la jornada por motivos familiares (arts. 37.4 y 5 del ET), excedencia por cuidados familiares (art. 46.3 del ET) y permiso por maternidad (art. 48.4 del ET), que intentan regularse siguiendo las pautas marcadas por la Directiva 96/34 CE, aunque la transposición de esta Directiva no fue completa⁽¹⁰⁾. Con estas modificaciones la norma trata de incentivar el reparto de responsabilidades familiares, protegiendo frente al despido a los trabajadores que traten de conciliar su vida laboral y familiar.

Esta línea de reconocimiento de derechos de conciliación individuales de los trabajadores, hombres y mujeres, se continúa por la Ley 12/2001, de 9 de julio⁽¹¹⁾, al ampliar la normativa sobre permisos de maternidad o paternidad en atención al supues-

(7) Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), DOCE de 26 de julio.

(8) Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Soft law, Derecho del Trabajo y orden económico globalizado», *RL*, tomo I, 2005, pp. 42-44, quien pone de relieve que la utilización de este «derecho débil» no es desconocida en el Derecho Social Comunitario, «la novedad reside en el progresivo abandono del objetivo de armonización mediante normas de derecho fuerte».

(9) Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE del 6).

(10) Vid., PÉREZ DEL RÍO, T.: «La ley 39/99 de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras: temas a debate», *TL*, núm. 52, 1999, p. 43; BALLESTER PASTOR, M.A.: *La ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral*, Tirant lo Blanch, 2000, p. 21.

(11) Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, (BOE de 10).

to específico de nacimiento de hijos prematuros que requieran hospitalización tras el parto. Recientemente, este tratamiento normativo culmina en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo⁽¹²⁾ (en adelante, Ley de Igualdad) que, además de continuar el camino de sus predecesoras en el reconocimiento de derechos de titularidad indistinta para hombres y mujeres, avanza un paso más en la corresponsabilidad familiar al prever un derecho autónomo de titularidad exclusiva del padre a la suspensión del contrato de trabajo y a la correspondiente prestación de la seguridad social⁽¹³⁾.

Por lo demás, la sucesión cronológica de estos hitos normativos garantizadores del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y entre trabajadores con y sin responsabilidades familiares en nuestro sistema jurídico, no puede dejar de abordarse despreciando el dato relativo a los principios inspiradores de las reformas. Mientras las Leyes 39/99 y 12/2001 encuentran su único fundamento en el principio de igualdad de trato y oportunidades, la Ley 3/2007 sitúa estas líneas inspiradoras en nuevas coordenadas. Así, la reciente Ley de Igualdad no deja de ocultar expresamente que la remoción de los obstáculos para la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar se sitúa entre las acciones normativas tendentes a combatir toda manifestación aun subsistente de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, combatiendo los estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Tal acción normativa se justifica en cuanto supone el desarrollo de un mandato constitucional y constituye un derecho de la mujer, pero ello no impide reconocer que esta exigencia es a su vez «un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo». En definitiva, la Ley de Igualdad no deja pasar por alto la nueva perspectiva europea para afrontar la conciliación personal, familiar y laboral como pieza que, por tener un impacto directo sobre la productividad, resulta clave para el desarrollo sostenible, al abrir una vía para administrar el cambio y compaginar el desarrollo social con el aumento de la competitividad⁽¹⁴⁾.

II. LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y FAMILIARES COMO LÍMITE A LA GESTIÓN DEL TRABAJO EN LA EMPRESA

Asumir que el fundamento último de los poderes empresariales se sitúa en el reconocimiento constitucional del derecho de libertad de empresa⁽¹⁵⁾ es una buena

(12) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (BOE del 23).

(13) Vid. ALAMEDA CASTILLO, M.T.: «Otro lento avance normativo hacia la corresponsabilidad familiar: suspensión del contrato de trabajo y prestación por paternidad», en *Comentarios laborales de la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, Mercader Uguina, J. (coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, pp. 497-498.

(14) Vid. EM Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (BOE del 23), apartado II.

(15) Es una posición doctrinal mayoritaria encontrar el fundamento último de los poderes empresariales en el art. 38 de la CE. Vid., entre otros, MARTÍN VALVERDE, A.: «El ordenamiento laboral

oportunidad para la configuración unitaria del poder empresarial como haz o conjunto de facultades que definen la posición del empresario en las relaciones laborales y permiten desarrollar iniciativas económicas y productivas⁽¹⁶⁾.

En el marco de la Constitución Española es viable configurar los poderes empresariales como parte del contenido esencial de la libertad de empresa reconocido en el art. 38 del texto constitucional que, en cuanto tal, ha de constar de aquellas facultades que sumadas o combinadas permiten llevar adelante la iniciativa económica de la empresa en las relaciones internas de ésta, atendiendo a los intereses constitucionalmente protegidos de quien o quienes la han puesto en marcha⁽¹⁷⁾. De este modo resulta que es la finalidad de organización del trabajo en la empresa el elemento común para la unificación de los poderes empresariales⁽¹⁸⁾ que, de este modo, se manifiestan como parte integrante del derecho de libertad de empresa reconocido en el artículo 38 de la CE.

Si es cierto que dentro del contenido esencial de la libertad de empresa se incluyen las facultades organizativas de las prestaciones de trabajo, no lo es menos que el contenido de estas facultades no es absoluto, antes bien, aparece limitado desde el propio marco constitucional. El poder empresarial nace ya acotado en origen⁽¹⁹⁾, en cuanto constitucionalmente se garantiza sólo aquel ámbito de poder que sea coherente con el Estado social y democrático de derecho en que España se constituye. Si, como ha entendido el TC⁽²⁰⁾, el contenido esencial de un derecho es aquella parte del mismo sin la cual éste pierde su peculiaridad o, aquella parte, que es ineludiblemente necesaria para que el derecho permita a su titular la satisfacción de aquellos intereses para cuya consecuencia el derecho se otorga, necesariamente la delimitación de lo que sea contenido esencial de la libertad de empresa o de sus específicas manifestaciones en el ámbito organizativo de la empresa, requiere tener en cuenta sus propios límites⁽²¹⁾.

en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», *RPS*, núm. 137, 1983, pp. 143-144; RIVERO LAMAS, J.: *Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial*, Universidad de Zaragoza, 1986, p. 23; VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador», *RL*, tomo I, 1990, p. 280.

(16) Vid. MARTÍN VALVERDE, A.: «Estudio preliminar. La formación del Derecho del Trabajo en España», en AA VV: *La legislación social en la historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, Madrid, 1987, p. LXXIX, que identifica el poder de dirección del empresario como «el mecanismo jurídico capaz de hacer funcionar adecuadamente la organización de trabajo».

(17) Vid. MARTÍN VALVERDE, A.: «El ordenamiento laboral...», op. cit., pp. 143-144, que refiere esta definición que literalmente hemos transcrito al poder de dirección del empresario, acogiendo así una concepción amplia de este poder.

(18) Un amplio sector doctrinal encuentra en este elemento la clave para una configuración unitaria de los poderes empresariales. Vid, entre ellos RIVERO LAMAS, J.: *Limitación de los poderes empresariales...*, op. cit., pp. 24-25; LUQUE PARRA, M.: *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, Barcelona, 1999, pp. 26 y 57.

(19) Vid. ROMÁN DE LA TORRE, M.D.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992, p. 43.

(20) STC de 8 de abril de 1981.

(21) Vid. JUAN ASENJO, O.: *La Constitución económica española*, Centro de estudios constitucionales, Madrid, 1984, pp. 160-161.

De todo resulta que, lo que sea el contenido esencial de los poderes empresariales de organización del trabajo en la empresa deriva no sólo del modelo económico diseñado por el texto constitucional sino que, además, es inseparable del conjunto de derechos y libertades que la Constitución reconoce y que protegen otros intereses en juego distintos de los del empresario. Todo, porque lo que sea contenido esencial del derecho de libertad de empresa también resultará de la ponderación de estos derechos de los trabajadores que colisionen con el mismo, de manera que sufran la menor lesión posible. Dicho en otros términos, el ejercicio de los poderes empresariales deberá, para ser legítimo, resultar ponderado, o lo que es igual, asumir el principio de proporcionalidad⁽²²⁾. Contenido esencial que configura el ejercicio legítimo de los poderes empresariales y que deberá ser respetado por cualquier norma legal o convencional que establezca limitaciones para regular su ejercicio.

Dentro del elenco de derechos fundamentales del trabajador que los poderes empresariales de organización del trabajo han de respetar para que su ejercicio resulte legítimo y, en el marco de los denominados derechos inespecíficos⁽²³⁾, ocupa un lugar preferente el principio de no discriminación (art. 14 de la CE). Asumiendo como punto de partida que tales derechos tienen eficacia en las relaciones entre particulares⁽²⁴⁾, el principio de no discriminación se configura así como límite general para el ejercicio de los poderes del empresario⁽²⁵⁾ que, como sucede por otra parte en el resto de los derechos fundamentales, sólo podrá sufrir restricciones si ello es adecuado, razonable e imprescindible para el correcto funcionamiento de la organización productiva⁽²⁶⁾. Límite que, en el contexto de una visión amplia, exige al em-

(22) Vid. sobre la identificación del contenido esencial del derecho de libertad de empresa con el principio de proporcionalidad, rechazando posiciones absolutas que consideran el contenido esencial del derecho como límite diferente del principio de proporcionalidad, entre otros, ALEXY, R.: *Teoría de los derechos fundamentales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1993, p. 291; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. y GIL y GIL, J.L.: «Los derechos constitucionales del empresario», en AA VV: *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Sempere Navarro, A.(dir.), MTAS, Madrid, 2003, pp 368-369; VALDÉS DAL-RE, F.: «Contrato de Trabajo, Derechos Fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia», *RL*, núm. 22, 2003, pp. 11 y ss.; CASAS BAAMONDE, M.E., «La plena efectividad de los derechos fundamentales: juicio de ponderación (¿o de proporcionalidad?) y principio de buena fe», *RL*, tomo I, 2004, pp. 141y ss.

(23) Sobre la clasificación de los derechos fundamentales del trabajador en «específicos» e «inespecíficos», vid PALOMEQUE LÓPEZ, C.: *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1991, pp. 23-24.

(24) Admitiendo la eficacia directa de las derechos fundamentales en las relaciones entre particulares, vid. PÉREZ LUÑO, A.E.: *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*, Tecnos, Madrid, 1984, p. 314; VALDÉS DAL-RE, F.: «Poderes del empresario...», op. cit., pp. 288-290; ROMÁN DE LA TORRE, M.^ºD.: *Poder de dirección...*, op. cit., pp. 325-327; ALEXY, R., *Teoría de los derechos fundamentales* (Centro de Estudios Constitucionales), 1997, p. 511; CIDONCHA, A.: *La libertad de empresa*, Civitas, Madrid, 2006, pp. 249-254.

(25) Vid., RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «Principio de igualdad, autonomía contractual y poderes empresariales», *RL*, tomo II, 1991, p. 33; ROMÁN DE LA TORRE, M.D.: *Poder de dirección...*, op. cit., p. 333; LUQUE PARRA, M.: «Los límites jurídicos...», op. cit., p. 110.

(26) La noción de «imprescindibilidad» se ha asumido por la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional como único fundamento de la posible limitación de los derechos fundamentales de los traba-

presario no sólo la supresión de diferencias de trato que no se encuentren justificadas en criterios objetivos y razonables, sino también potenciar la igualdad de los colectivos discriminados para conseguir la equiparación de trato eliminando situaciones fácticas de discriminación. Esto es, según la posición mantenida, la prohibición de discriminación obligará al empresario a superar una posición de «neutralidad» tomando las decisiones oportunas para la consecución efectiva de la equiparación de los trabajadores en las relaciones laborales⁽²⁷⁾.

Así las cosas, estando limitado el poder empresarial de organización del trabajo en la empresa desde el mismo texto constitucional, cuestión distinta serán los límites que para el ejercicio de este poder puedan derivar de las normas legales o convencionales que, en todo caso, deberán respetar su contenido esencial. Su establecimiento, sin duda, contribuirá a evitar la inseguridad jurídica que conlleva que sea la jurisdicción quien deba decidir sobre el equilibrio entre los derechos constitucionales de libertad de empresa y los que corresponden a los trabajadores cuando surge un conflicto en el marco de la relación laboral⁽²⁸⁾.

En este contexto, la preocupación que desde el año 1999 demuestran legislador y agentes sociales sobre el establecimiento de una política de conciliación de responsabilidades familiares y laborales debe leerse en clave del establecimiento de un límite al poder empresarial de organización del trabajo en la empresa para garantizar en el marco del contrato de trabajo el principio de no discriminación entre los trabajadores en razón de su condición social, como cláusula que abarca su situación familiar (art. 17 del ET) que en último término, y dado el reparto de roles sociales, se traduce en salvaguardar el principio de no discriminación por razón de sexo y, con ello, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Posición que se justifica en cuanto el contenido del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo comprende de un lado la igualdad de trato, es decir, la prohibición de discriminaciones directas e indirectas, pero también la igualdad de oportunidades, esto es, la exigencia para los poderes públicos y los agentes sociales de establecer medidas de acción positiva al colectivo de las mujeres, por ser el grupo social que se encuentra en desventaja frente a los hombres en relación al acceso y permanencia en el mercado laboral⁽²⁹⁾.

Todavía es una realidad que sobre la mujer siguen recayendo casi exclusivamente las responsabilidades familiares, derivándose que tenga especiales dificulta-

adores, así en STC 90/1999. Asumiendo esta tesis para solucionar el conflicto entre los poderes empresariales de organización del trabajo en la empresa y los derechos fundamentales de los trabajadores, vid., VALDÉS DAL-RE, F.: *RL*, 2003, tomo II, pp. 99-102.

(27) Vid., sobre esta concepción autónoma del principio de no discriminación frente al de igualdad, RODRÍGUEZ PIÑERO, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986, p. 73.

(28) Sobre la «anomia legislativa en la que han desenvolverse estos derechos», vid. VALDÉS DAL-RE, F.: «Contrato de trabajo...», op. cit., pp. 90-91.

(29) Vid. REY MATRÍNEZ, F.: «Presentación del estudio: objetivos, metodología y resultados», en AA VV: *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva de Castilla y León*, Junta de Castilla y León, 2001, p. 11.

des para incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo. Esta nueva realidad social demanda el desarrollo de medidas «neutras» que, sin distinción de sexo, permitan conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, a la vez que fomenten un reparto equilibrado de responsabilidades entre hombres y mujeres para evitar perpetuar situaciones de desigualdad de oportunidades en el acceso y promoción en el empleo. La conciliación por los trabajadores de sus responsabilidades familiares y laborales debe abordarse de manera integral, dentro de un contexto de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que favorezca el reparto de las responsabilidades familiares, ya sea a través del reconocimiento de derechos individuales e intransferibles a los varones a fin de posibilitar tal conciliación, ya mediante medidas de acción positiva que remuevan los obstáculos que, como la discriminación salarial o la segregación por sectores o actividades, frenan la carrera profesional de las mujeres y que, frente a las mejores condiciones profesionales de los hombres las conducen a la salida de mercado laboral para asumir la responsabilidad del cuidado de familiares. De otro lado, es preciso considerar que la capacidad que tiene un sistema económico de innovar y organizar la producción de bienes y servicios es decisiva en un sistema mundial competitivo, pero también lo es la cohesión social, y la familia, que es la institución que más asegura esa cohesión, necesita ayuda en una época en la que se impone la producción flexible y se replantean las relaciones entre los sexos⁽³⁰⁾.

De este modo, la conciliación de las responsabilidades profesionales y la vida laboral deja de estar en el exclusivo terreno de la igualdad de oportunidades en el empleo sin discriminación por razón de sexo, para situarse también en una perspectiva más amplia que, sin desviarse nunca del derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo, contempla también los valores familiares y que tiene en cuenta que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia que exigen una responsabilidad social y por ello, una implicación por parte no solo de los empresarios y los trabajadores sino también de los poderes públicos.

Resulta necesaria, por tanto, un acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, siendo las medidas tendentes a la corresponsabilidad familiar un mecanismo adecuado para favorecer la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo así como su permanencia en igualdad de condiciones que los hombres⁽³¹⁾. Dentro de estas coordenadas, este tipo de medidas tratarían de garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo al fomentar la corresponsabilidad de las obligaciones familiares, al igual que entre estos trabajadores, hombres o mujeres,

(30) CARNOY, M.: *El trabajo flexible y los riesgos que corre la cohesión social*, Tirant lo Blanch, 2000, pp. 480-481.

(31) Así resulta de la EM, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (BOE del 23).

y los que carecen de tales responsabilidades lo cual en último término y, por ser la mujer quien asume generalmente este tipo de tareas, derivará en un tema de igualdad de oportunidades entre mujeres con responsabilidades familiares y el resto de los trabajadores sin tales responsabilidades. Dada la necesidad de una concepción global de tales políticas para que puedan resultar eficaces, deberían comprender, de un lado, una organización flexible del tiempo de trabajo que, entre otras medidas, incluya licencias o permisos para la atención de las responsabilidades familiares; de otra, servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar y algún tipo de desgravación fiscal o prestación monetaria para compensar la pérdida de ingresos ocasionada por las reducciones del tiempo de trabajo para el cuidado de familiares.

III. LA ESTRATEGIA DE LOS PODERES PÚBLICOS Y LOS AGENTES SOCIALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LABORALES. LOGROS Y RETOS

1. EL TRATAMIENTO LEGAL DE LA CONCILIACIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LABORALES

Superada la fase en que los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral se atribuían a la mujer, haciéndose eco el legislador de la práctica social en la que era ésta quien asumía exclusivamente las responsabilidades familiares y sólo de manera derivada se hacía alguna concesión accesoria al padre para el cuidado del hijo⁽³²⁾, se abre una etapa en la que los poderes públicos fomentan el reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, a través del reconocimiento legal de derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Éste es el camino que inicia la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y se continúa posteriormente por las Leyes 12/2001, de 9 de julio, y por la reciente Ley 3/2007, de 22 de marzo⁽³³⁾. Estas acciones legislativas, sancionando lo que por otro lado ya se venía reconociendo en los convenios colectivos, tienen en común que, en el intento de que el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo sea real y efectivo, reconocen derechos de titularidad indistinta a hombres y mujeres para liberar

(32) Ello sucedió en 1989 cuando el legislador permite que el padre disfrute de hasta cuatro semanas del permiso de maternidad si así lo decide la mujer en el momento de iniciar la suspensión del contrato de trabajo y la reincorporación de la madre al puesto de trabajo no entraña riesgo para su salud. Así se introduce por la Ley 3/1989, de 3 de marzo (BOE del 8).

(33) Sobre los primeros comentarios a los aspectos laborales de la Ley de Igualdad, LO 372007, de 22 de marzo, vid. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. y ROBLES CIFUENTES, H.: *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson, 2007; *Comentarios a la Ley de Igualdad*, García Ninet, J.I. (dir.), CISS, Valencia, 2007; AA VV: *Los aspectos laborales de la ley de igualdad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007; AA VV: *Igualdad de mujeres y hombres*, Montoya Melgar (dir.), Thomson, Madrid, 2007; AA VV: *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, García Perrote Escartín I.; Mercader Uguina, J. (coords.), Lex Nova, Valladolid, 2007; AA VV: *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Mercader Uguina, J. (coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

a los trabajadores de tiempo de trabajo y permitir que puedan conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. Así se ha venido haciendo tradicionalmente por el legislador a través de la regulación de instrumentos contractuales tales como los permisos retribuidos, las reducciones de jornada, las suspensiones contractuales o las excedencias. Medidas todas que, sin dejar de ser trascendentes no son suficientes, en cuanto contribuyen a fomentar la corresponsabilidad pero no a superar la realidad social que determina que finalmente sean las mujeres quienes hagan uso de estos derechos, pese a que también sean titularidad del hombre.

Más interesante desde la perspectiva de lograr un reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres de manera que se favorezca la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo sin discriminación por razón de sexo, resultan aquellas otras que reconocen derechos de titularidad autónoma y exclusiva al hombre para atender sus responsabilidades familiares y que, en principio, no puedan ser transferidos a la mujer. En esta línea resulta muy significativo el avance que, frente a sus predecesoras, supone la nueva Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, al reconocer un derecho de titularidad individual e intransferible al padre consistente en un permiso por paternidad de 13 días⁽³⁴⁾, con el compromiso de ampliarlo de forma progresiva y gradual a 4 semanas en los próximos seis años desde la entrada en vigor de la ley. El ejercicio de este derecho por el padre se contempla por el legislador como una vicisitud suspensiva de la relación laboral con derecho a la correspondiente prestación económica del Sistema de Seguridad Social, con lo cual al quedar garantizado el nivel de ingresos la configuración legal del derecho puede incentivar su ejercicio. Más allá del reconocimiento legal de derechos de titularidad indistinta, la atribución individual e intransferible de derechos al hombre para compatibilizar sus obligaciones familiares y laborales ha iniciado un camino que, sin olvidar la necesaria labor de sensibilización y educación social, realmente puede contribuir a un reparto equilibrado de responsabilidades familiares como mecanismo necesario para asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Hasta la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el ordenamiento jurídico interno no sólo se apartaba del derecho comunitario por la ausencia en nuestro sistema jurídico de un derecho de titularidad exclusiva del padre para el cuidado de sus hijos. Adaptada ya nuestra legislación a los requerimientos del derecho comunitario como hemos expuesto, faltaba también reconocer el derecho a los trabajadores a un permiso amplio que permita la ausencia al trabajo por motivos de fuerza mayor relacionados con el cuidado de un familiar conforme a la legislación, los Convenios colectivos, y/o los usos nacionales cuando por razones familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente, se haga indispensable su presencia inmediata. La cuestión queda zanjada por la misma ley de Igualdad al darse una nueva redacción al artículo 37.3.b) del ET e incluirse como causa que da derecho al permiso por enfermedad o accidente de un familiar dentro de los límites previstos, «*la intervención quirúrgica sin hospitalización*», sin necesidad por tanto que el accidente o enfermedad sean gra-

(34) Vid. ALAMEDA CASTILLO, M.T.: «Otro lento avance normativo...», op. cit., p. 498.

ves. Con ello, la regulación nacional garantiza el reconocimiento de un permiso en los supuestos de fuerza mayor, en los que por motivo de enfermedad o accidente de un familiar, aunque no sea grave o no requiera hospitalización, se exija la presencia inmediata del trabajador.

En este orden de cosas, también se echaba en falta con anterioridad a la reforma de 2007 un tratamiento global de la conciliación de responsabilidades adecuado al principio comunitario de *mainstreaming* o lo que es igual, no mostraba el legislador una preocupación especial en relación a la ordenación de otras medidas, distintas a las reducciones del tiempo de trabajo que permitan flexibilizar la organización del trabajo de estos trabajadores con responsabilidades familiares. La nueva Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres inicia un cambio de tendencia al introducir un apartado 8 en el artículo 34 del ET, con la siguiente redacción «el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla». El apartado, aunque superfluo en cuanto a las posibilidades de actuación de la negociación colectiva y el contrato de trabajo en la ordenación de derechos laborales, no deja de ser significativo, de un lado al incentivar a las fuentes de la relación laboral a implicarse en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del establecimiento de medidas de conciliación; de otro, al tomar partido porque las necesidades de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales sean un criterio legal para organizar de manera flexible el tiempo de trabajo.

En efecto, con la Ley 11/1994, de 19 de mayo, uno de los principios ordenadores de la jornada de trabajo es lograr una mayor flexibilidad, o lo que es igual, conseguir una mayor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades cambiantes de la actividad productiva. Coherentemente, la ley remite a la negociación colectiva para ordenar una distribución irregular de la duración anual de la jornada de trabajo lo cual, respetando ciertos límites indisponibles, suponía un reforzamiento de los poderes organizativos empresariales. La nueva Ley de Igualdad vuelve a leerse en clave de flexibilidad, pero esta vez para limitar el ejercicio de los poderes organizativos empresariales haciendo efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Con todo, la conciliación por los trabajadores de su actividad laboral y su vida familiar, en cuanto límite legal al ejercicio de los poderes empresariales adquiere una nueva perspectiva al convertirse en parámetro para la ordenación flexible del tiempo de trabajo, que de ser concretado por la negociación colectiva o el contrato de trabajo, puede hacerse efectivo judicialmente a través del procedimiento previsto en el artículo 138 bis de la LPL⁽³⁵⁾.

(35) Así se establece expresamente en la LO 3/2007, de 22 de marzo, al añadir una disposición adicional decimoséptima al ET, que reconduce la solución de las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente a la jurisdicción social a través del procedimiento previsto en el artículo 138 bis de la LPL.

2. EL ESPACIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MARCO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Como pusimos de relieve, la Directiva 96/34 CE, de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, trata de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la asunción por los hombres de las responsabilidades familiares, a la vez que instrumenta la conciliación de la vida familiar y laboral mediante fórmulas flexibles de disposición del tiempo de trabajo. Así, regula un permiso, distinto del de maternidad, que se aplicará a «todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro» (Cláusula 1.^a del Acuerdo marco). El permiso parental se configura como un derecho individual y no transferible de los trabajadores «por motivo de nacimiento o adopción del hijo para poder ocuparse del mismo durante un período mínimo de 3 meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta 8 años». Serán los Estados miembros y los interlocutores sociales los que definan las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental de conformidad con las disposiciones mínimas del acuerdo (Cláusula 2.^a del Acuerdo marco). De otro lado, se regula un permiso por motivos de fuerza mayor vinculado a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. La Directiva no duda en mostrar abiertamente su preferencia por la transposición convencional, al considerar que los interlocutores sociales son los mejores situados para hallar soluciones a las necesidades de empresarios y trabajadores (Consideración general núm. 13 del Acuerdo marco). Preferencia, por lo demás, absolutamente lógica, dado su nacimiento en el juego de relaciones contractuales entre las partes sociales⁽³⁶⁾.

Frente a la posición mantenida por la Directiva comunitaria que comentamos, la legislación nacional no deja, o al menos así sucedía hasta la reforma de 2007, prácticamente entrada a la negociación colectiva para completar la regulación que establece en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. No obstante y, coherentemente con la amplitud del artículo 85.1 del ET, además de la posibilidad de los Convenios Colectivos de mejorar la regulación legal, nada impedía que los interlocutores sociales pudieran, en materia de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, determinar su adaptación a las peculiaridades regionales, sectoriales o de las empresas o, incluso, regular cuestiones que no hubieran sido abordadas por el legislador. Las reglas de juego en las relaciones entre la ley y el Convenio conducen a que la negociación colectiva pueda contribuir al establecimiento de una verdadera política de igualdad de oportunidades que comprenda «una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional» (Consideración general núm. 5 del Acuerdo marco). La aprobación de la Ley

(36) Vid. «Directivas comunitarias de origen convencional y ejecución convencional de las directivas: el permiso parental», *RL*, tomo II, 1996, p. 91.

de igualdad en 2007 nos sitúa en un escenario totalmente distinto, en cuanto que abiertamente el legislador trata de implicar, no sólo a negociadores, también a las partes del contrato de trabajo, en la tarea de que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral sea real y efectiva y ello incluye la adopción de medidas que fomenten la corresponsabilidad familiar⁽³⁷⁾.

La asunción por la negociación de un tratamiento general que incentive la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres pondría en evidencia de un lado, una especial responsabilidad y sensibilidad de los agentes sociales hacia el establecimiento de una política global de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que garantice los valores familiares y la igualdad efectiva de oportunidades; de otro, una respuesta positiva de los negociadores a la estrategia propuesta por el legislador para que todas las fuentes de la relación laboral colaboren en el establecimiento de medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Acciones convencionales que, dado el nuevo contenido del artículo 85.1 del ET tras la reforma de 2007⁽³⁸⁾, de acordarse serán consecuencia del cumplimiento del reforzado deber de negociar de buena fe y si resulta obligatorio, formarían parte del correspondiente plan de igualdad en la empresa⁽³⁹⁾. Por otro lado, la participación de los trabajadores en una gestión del trabajo en la empresa coherente con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres queda garantizada en cuanto serán los representantes de los trabajadores en la empresa quienes controlen el cumplimiento efectivo de estas medidas acordadas a través de la información que sobre el extremo deben recibir al menos anualmente⁽⁴⁰⁾.

El establecimiento de una política de conciliación de responsabilidades familiares y laborales requiere la previsión normativa de mecanismos de interrupción y

(37) La estrategia promocional del legislador se pone en evidencia a través de la redacción que reciben, los artículos 34.8; 64 y 85 del ET.

(38) Sobre el nuevo tratamiento del derecho a la negociación colectiva en la LO 3/2007, de 22 de marzo en cuanto aspecto fundamental de todo sistema de relaciones laborales, vid. GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: «Antecedentes normativos y jurisprudenciales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Iustel, núm. 15, 2007, pp. 12 y ss.

(39) El artículo 85.1 del ET, con la LO 3/2007, de 22 de marzo, incluye un nuevo párrafo, con la siguiente redacción, «Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres».

(40) Así se establece en la nueva redacción que con la LO 3/2007, de 22 de marzo, recibe el artículo 64 del ET al que se añadió un párrafo segundo al número 1 del apartado 1, donde se introduce este nuevo derecho de información a los representantes de los trabajadores en la empresa, «sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo». Con la nueva reforma del artículo 64 del ET por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, este derecho de información de los representantes de los trabajadores para tener conocimiento de la aplicación en la empresa del principio de igualdad y oportunidades entre hombres y mujeres se regula en el artículo 64.3 del ET.

suspensión del contrato de trabajo teniendo en cuenta las nuevas relaciones laborales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres que contribuya a un reparto equilibrado de responsabilidades entre la vida personal y privada de los trabajadores. Éste, como expusimos, es el motor que ha guiado preferentemente las reformas legales desde el año 1999. En este orden de cosas, las posibilidades de mejora y adaptación de la ordenación legal al ámbito de aplicación del convenio son evidentes, como también lo son las de ordenar aspectos no previstos por el legislador.

La intervención convencional contribuiría decisivamente a la corresponsabilidad familiar continuando la línea iniciada por el legislador mediante el reconocimiento del permiso de paternidad, a través de la ordenación de nuevos mecanismos de conciliación de la vida familiar y laboral de titularidad exclusiva del hombre. Así, precisa de una nueva ordenación, al menos en cuanto a su titularidad se refiere, el permiso por lactancia (art. 37.4 del ET), donde la negociación colectiva tiene la oportunidad de asumir un papel innovador en la atribución de un permiso al padre para el cuidado del hijo de carácter individual e intransferible. En este sentido sería decisiva la configuración por la negociación colectiva de un derecho que permita conciliar eficazmente las responsabilidades familiares y laborales y que se concrete en un crédito horario anual retribuido para el cuidado de un menor de 9 meses y cuya titularidad corresponda individualmente y de manera intransferible al padre y a la madre, que puedan optar por acumularlo o disfrutarlo sucesivamente⁽⁴¹⁾. Éste resulta también el lugar idóneo para resaltar la importante contribución al reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, si los derechos de interrupción, reducción de jornada y suspensión para el cuidado de familiares de hasta el segundo grado se atribuyesen exclusivamente para la atención de los consanguíneos.

En un contexto más amplio, según venimos manteniendo, el establecimiento de una política de conciliación de responsabilidades familiares y laborales requiere la adopción de medidas adicionales a la previsión normativa de instrumentos interruptivos y suspensivos del contrato de trabajo o de reducción de jornada laboral dirigidos a permitir el cuidado de hijos y familiares. La consecución de este objetivo exige que las condiciones de trabajo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar tales obligaciones con sus deberes profesionales. Importantes son así las posibilidades de la negociación colectiva para ordenar de manera global la conciliación de responsabilidades familiares y laborales. Empeño en el que deberían quedar implicadas las estrategias convencionales, incentivadas por otro lado por el legislador, dirigidas a concretar el modo en que la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares de las personas trabajadoras actúe como límite del poder empresarial de organización del trabajo en la empresa por ser un elemento a considerar en la ordenación y distribución del tiempo de trabajo o en la configuración del contrato de trabajo a tiempo parcial.

En cuanto a la previsión convencional de criterios flexibles en la duración de la jornada de trabajo con este fin, resulta evidente que las posibilidades se dirigen a

(41) Vid. PÉREZ DEL RÍO, M.T.: «La ley 39/1999 de conciliación...», op. cit., pp. 48-49.

la mejora, adaptación o a la ordenación innovadora de otros supuestos de interrupción, suspensión del contrato de trabajo, o reducción de jornada no previstos por el legislador al regular las posibilidades de liberar tiempo de trabajo por razones familiares. Por lo que respecta a la intervención convencional en la adaptación de la distribución del tiempo de trabajo, las alternativas son amplias y, desde luego, aunque expresamente no se mencionan por el legislador, incluyen los mecanismos que sí se tipifican legalmente para hacer efectivo el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género en el artículo 37.7 del ET y que van referidos a la «reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas del ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa»⁽⁴²⁾. Incluso, en esta perspectiva amplia la acción convencional puede extenderse hasta el establecimiento de servicios y medios de ayuda familiar que incluyan la fijación de servicios de guarderías infantiles y de servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio, que puedan aliviar la carga que suponen para los trabajadores sus responsabilidades familiares.

IV. VALORACIÓN FINAL

Una verdadera política de conciliación de las obligaciones familiares y laborales que asegure la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres requiere una estrategia global que incluya, junto a instrumentos de titularidad indistinta, aquellos otros que permitan reducir jornada de trabajo o interrumpir o suspender el contrato de trabajo de titularidad individual e intransferible, así como medidas flexibles en la organización del trabajo en la empresa y del tiempo de trabajo, además de ayudas y servicios a los trabajadores con tales responsabilidades. Son sin duda los interlocutores sociales los mejores situados para abordar el establecimiento de tales acciones que rompan el esquema tradicional de reparto de roles familiares entre hombres y mujeres, impulsando la asunción por los hombres de un papel tradicionalmente femenino a la vez que consigan establecer un tratamiento de igualdad entre los trabajadores con y sin responsabilidades familiares. Así, por otro lado se ha asumido por el legislador, al incentivar a la negociación colectiva para implicarse en esta tarea, y por los propios negociadores, al incluirse esta estrategia entre los criterios de actuación de la negociación colectiva fijados en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva de 2007.

Es cierto que desde este nuevo enfoque tales medidas de conciliación dejan de estar en el exclusivo terreno de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para proteger también los propios intereses familiares, pero no lo es menos que, dado que aún tales roles son asumidos fundamentalmente por la mujer, la sensibilidad de los agentes sociales hacia estos temas dejará constancia de su compromiso con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

(42) Sobre el derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, vid.: *Comentarios a la Ley de Igualdad*, García Ninet, J.I. (dir.), CISS, Valencia, 2007, pp. 631-638.

Aunque las posibilidades de la negociación colectiva son más amplias, tal y como se ha puesto de relieve a lo largo de este estudio, cinco son las materias fundamentales en las que a nuestro juicio deberían centrarse los negociadores para que la conciliación de la vida familiar y laboral sea además de un valor en sí misma, un mecanismo para conseguir un reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres que tienda a la consagración efectiva del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Si se quiere avanzar en la corresponsabilidad familiar los convenios deberían:

1. Generalizar la regulación de derechos de titularidad exclusiva e intransferible al hombre para atender al cuidado de sus hijos o de sus familiares consanguíneos.
2. Mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida en el trabajo incluyendo medidas que hagan de las responsabilidades familiares un valor que oriente la organización del trabajo en la empresa y que introduzcan flexibilidad en la distribución anual de la jornada de trabajo, en la organización de los horarios, periodos de descanso y vacaciones, así como en la organización del trabajo a turnos y en la asignación del trabajo nocturno.
3. Incluir mecanismos que supriman obstáculos que dificultan la incorporación de hombres y mujeres tras una ausencia en el trabajo para hacer frente a las responsabilidades familiares, prestando especial atención al reciclaje y a la formación de tales trabajadores.
4. Promover políticas de apoyo a la familia, incluidas ayudas económicas y servicios para cuidado de niños y otras personas dependientes, que sean de fácil acceso y de elevada calidad.
5. Finalmente, velar por la aplicación del principio «trabajo de igual valor, igual salario», para paliar la discriminación salarial que respecto de los hombres afecta a la mujer y que indudablemente influye en la desigualdad de oportunidades que termina por conducir a la mujer a adoptar el papel tradicional de asumir las responsabilidades familiares.