

Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad

Carlos ARROYO ABAD
Real Centro Universitario
«Escorial-María Cristina»
San Lorenzo del Escorial
carlos.arroyo@rcumariacristina.info

Resumen: Las políticas públicas, así como las iniciativas privadas en materia de ordenación de la conciliación de la vida laboral y familiar, se configuran, en nuestros días, como instrumentos esenciales para garantizar la estabilidad de una institución, la familia, motor económico y garantía de progreso social.

Abstract: Public policies as well as social agreements taken by employers and unions in the private sector promote not only flexible work arrangements to aid reconciliation of professional and private life but the stability of the family as considered a source of economic growth and a guarantee of social progress.

Palabras clave: Conciliación, Vida laboral y familiar, Familia, Trabajo, Corresponsabilidad, Políticas públicas y Políticas empresariales.

Keywords: Reconciliation, Family life and professional life, Family, work, Collective responsibility, Corporate policies and Business policies.

Sumario:**I. Introducción.****II. Marco antecedente.****III. Marco ordenador.**

3.1. *Fundamentos.*

3.2. *Actual marco normativo.*

3.3. *Marco comunitario.*

3.4. *Análisis de las disposiciones de contenido laboral.*

3.4.1. Permisos retribuidos.

3.4.2. Reducciones de jornada.

3.4.3. Suspensiones de contratos.

3.4.4. Excedencias.

IV. Políticas públicas de familia.

4.1. *Fundamentos.*

4.2. *Políticas públicas de conciliación de la vida laboral y familiar en España.*

4.3. *Algunos modelos de política empresarial.*

V. La nueva concepción de familia.**VI. Bibliografía.**

I. INTRODUCCIÓN

A la hora de comenzar a hablar sobre los desafíos y problemas que plantea la conciliación entre la vida laboral y familiar hemos de tener presente los relevantes efectos que devienen de dicha conciliación, así como la necesidad que para las sociedades modernas supone la misma, no ya sólo desde una perspectiva sociológica, sino también jurídica y económica. No hablamos, así, de una mera necesidad igualitaria de compartir las cargas familiares, sino de la fijación de mecanismos que posibiliten a la mujer un acceso al mercado laboral y al hombre una participación en las mentadas responsabilidades familiares, siendo la figura o el ente clave no la persona individual sino la familia como ente colectivo. De hecho, la ausencia hasta fechas recientes de toda regulación sobre esta materia ha desembocado en negativos resultados en materia de educación y natalidad, este último caso sólo compensado con la presencia creciente de población inmigrante.

Resulta claro, por otro lado, que la imposibilidad de hablar hasta la fecha, de mecanismos que tiendan a posibilitar la conciliación entre vida laboral y familiar ha venido marcada por la presencia de toda una serie de obstáculos no ya sólo jurídicos, sino en especial medida sociológicos que han dificultado la presencia de un trato paritario hombre-mujer en el mercado laboral, de tal forma que ha sido cuando estas barreras se han logrado romper cuando se ha podido comenzar a plantear políticas de conciliación laboral y familiar. No es, por tanto, casual el haber tenido que esperar hasta 1999 para encontrar la primera ordenación que de forma expresa regula estas materias; la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Obvio es, partiendo de esta premisa, que las medidas ordenadoras tienden más a girar en torno a la mujer, al encontrarse ésta en situación de desigualdad laboral por su más tardía incorporación al mercado de trabajo. Pero, bien es verdad, que aparecen también, en

mucha menor medida, nuevas figuras, como las que tienden a reconocer al hombre una mayor participación en los períodos de descanso, reservados hasta la fecha de una manera prácticamente exclusiva a favor de la mujer.

Voy a intentar, por tanto, huir de los estereotipos u obviedades, si bien, tal como se deducirá de los contenidos aportados, reconociendo el necesario esfuerzo regulador que se debe realizar en torno al reconocimiento de derechos a favor de la mujer, madre, así como el esfuerzo que, huyendo de posicionamientos culturales o sociales, debe asumir el hombre, padre, todo ello por el bien que de forma común a ambos les une, la familia y que como institución ha supuesto, supone y supondrá un elemento esencial de nuestra sociedad, si bien afirmada en la necesaria igualdad humana, entendida como corresponsabilidad, y de acceso al mercado laboral de sus integrantes.

II. MARCO ANTECEDENTE

No podemos situar los antecedentes en materia de regulación de la conciliación laboral-familiar, ni desde un punto de vista específicamente social ni general, más allá del propio texto constitucional, dado tanto la inexistencia de antecedente alguno como la inexistencia práctica del problema. Será a partir de los años 70-80 cuando se comienza a manifestar de una forma clara la incorporación femenina al mercado laboral, pese a lo cual tendremos que esperar hasta 1999 para poder contar con una primera ordenación específica sobre la materia.

De esta forma, más que hablar de antecedentes, tendríamos que buscar cuál era el marco existente en torno al miembro de la familia sobre el cual resultaba más importante articular un mecanismo de protección en materia de acceso al mercado laboral, es decir, la mujer.

Si nos remontáramos al siglo XIX, la escasa valoración de la figura de la mujer se encontraría resumida claramente a través de las palabras de D.^a Concepción Arenal:

«La mujer española de finales del siglo XIX ocupa un lugar muy inferior al hombre en la opinión, en la ley, en la costumbre, y su desi-

gualdad llega a un grado que la rebaja legal, física, intelectual y moralmente.»

Esa desigualdad es la que llevaba a ver a la mujer desde una perspectiva laboral como una «fuerza media», sometida a unas condiciones de trabajo de gran dureza, hasta el punto de llegar a motivar levantamientos como el célebre de 1888, alentado por la publicación de un artículo de Lady Besant ¹.

Es en esta etapa en la que van a comenzar a aparecer las primeras regulaciones tendentes a una protección especial a favor de las mujeres ² (y niños), si bien la utilización del término «conciliación» sólo va a entenderse en torno a los menores, sobre los que se busca una conciliación de su trabajo con una adecuada formación o instrucción ³. En este marco la Ley de 13 de marzo de 1900 se manifiesta como una de las dos normas que constituyen, en palabras de D. Eugenio Pérez-Botija el primer episodio de la etapa inicial del Derecho Laboral ⁴.

A partir de la Ley antes mentada y entrado ya el siglo xx, el único antecedente preconstitucional que se asienta, no tanto en criterios proteccionistas ante «una parte débil», sino igualitarios, lo encontramos en la Constitución de la Segunda República, que reconoce, a través de su artículo 25, la inexistencia de privilegio jurídico alguno por razón del sexo, fundamento que se pierde con la llegada del régimen franquista, que resituía a la mujer en la esfera estrictamente familiar ⁵ «liberando a la mujer casada», tal como manifiesta el Fuero del Trabajo de 1938, «del taller y de la fábrica».

A escala internacional, sí el primer antecedente de política proteccionista lo encontramos en 1919, en el Convenio núm. 3 de la OIT, que hacía referencia a la protección de la mujer trabajadora, incluyendo aspectos relativos a la protección antes y después del

1. LEFRANC, *Historie du travail...*, o.c., p. 289.

2. Limitación de jornada, descanso posparto o prohibición de realizar determinados trabajos son algunas manifestaciones de una ordenación que se asentaba en criterios proteccionistas. De esta ordenación es de destacar la Ley de 13 de marzo de 1900, la Ley de 20 de febrero de 1912 y la Ley de 11 de julio de 1912.

3. ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Ed. Revista de Derecho Privado, 4.ª ed., p. 299.

4. PÉREZ BOTIJA, E., *Curso de Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 1948, p. 65

5. Las tres «Ks» de la literatura feminista alemana: Kinder, Küche, Kirche (niños, cocina, Iglesia).

parto, no será hasta 1981 ⁶ cuando se aborde de una forma coherente la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, con la adopción del Convenio de la OIT núm. 156 y Recomendación núm. 165 de la Organización Mundial del Trabajo sobre la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares.

Por lo tanto, la evolución que conduce hacia la conciliación de la vida laboral y familiar, tiene su origen en el reconocimiento de los derechos de la mujer trabajadora, si bien este reconocimiento ha atravesado por dos etapas, una primera de políticas meramente proteccionistas que encuentran su fundamento primigenio en la consideración de encontrarnos ante una «fuerza media», y otra, posterior en el tiempo, que parte de la ordenación sobre criterios igualitarios frente al hombre. Sobre esta segunda etapa, es sobre la que va a proceder a articularse el actual marco ordenador.

III. MARCO ORDENADOR

3.1. *Fundamentos*

Como ya señalamos anteriormente, al margen del antecedente que constituye el artículo 25 de la CE de la Segunda República, el reconocimiento de la capacidad laboral en régimen de igualdad, la no discriminación y la protección de la familia, como fundamentos de la conciliación familiar y profesional, encuentran su base en la actual Constitución Española de 1978. De este texto son cuatro los preceptos que van a servir de base o pilar para la futura ordenación del campo que estamos tratando: artículos 9.2, 14, 35 y 39.1.

El artículo 9.2 atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la

6. Más que afrontar de forma coherente y equilibrada la problemática en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar, la regulación precedente, como es el caso de la Convención de la ONU de 1979, buscaban la eliminación de la discriminación de la mujer, o como es el caso de la Carta Social Europea de 1961 (no ratificada por España hasta 1980), garantizar una especial protección a favor de la mujer trabajadora embarazada.

participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 14 recoge el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquiera otra condición.

El artículo 35 dispone la no discriminación por razón de sexo en el ejercicio del derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El artículo 39.1, por último, establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

Son, por tanto, cuatro disposiciones cuyo eje es la igualdad como valor supremo, sin referencia expresa a la conciliación de la vida familiar y laboral. Más aún, la única referencia directa a la familia, que no respecto a sus integrantes, es la contenida en el artículo 39, mientras que en lo que respecta a la mujer, como colectivo, no encontramos referencia directa que implique algún tipo de acción protectora, lo que al mismo tiempo nos llevaría al reconocimiento de su posicionamiento en un estrato inferior o de mayor debilidad.

En este marco es en el que hay que analizar la legislación española sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Dos elementos son los primeros que tenemos que tener presentes:

- 1.º En virtud del artículo 149.1.º CE, la regulación básica en materia de conciliación es una competencia exclusiva del Estado.
- 2.º Tal como recoge la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999, ésta opera con el fin de trasponer a la legislación española las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria.

Directrices de la «normativa internacional», derivadas de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995 ⁷ y cuyo objetivo era el fomento en la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

7. Reafirmación de sus antecedentes inmediatos constituidos por el Convenio de la OIT, núm. 156, y la Recomendación núm. 165 de la Organización Mundial del Trabajo sobre la igualdad de trato y de oportunidades para los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares.

Directrices de la «normativa comunitaria», derivadas de la Directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, que analiza la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, y Directiva del Consejo 96/34/CE, de 3 de junio, que implica la aplicación del Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995, por la UNICE ⁸, el CEEP ⁹ y la CES ¹⁰.

3.2. MARCO NORMATIVO COMUNITARIO

La aportación que ha realizado el ordenamiento comunitario a la conciliación de la vida laboral y familiar no se encuentra resumido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, de 3 de junio, de las que ya hablamos anteriormente. Junto a éstas, es necesario remitirnos a una serie de disposiciones de rango inferior, como son Decisiones y Recomendaciones, a parte de los Programas de Acción Comunitarios, y a otra Directiva, posterior en el tiempo a las señaladas ¹¹.

La Directiva 92/85/CEE, a los concretos efectos de la conciliación de la vida laboral y familiar, incorpora en su artículo 8.^º el permiso por maternidad, reconociendo el derecho al disfrute de un permiso de maternidad de cómo mínimo catorce semanas ininterrumpidas. Del mismo modo, en su artículo 10, establece la prohibición de despido durante el período comprendido entre el comienzo del embarazo y el final del período de maternidad.

Inciendo en la esfera del despido, la Directiva 2002/73/CE manifiesta la obligatoriedad de acreditar, en caso de llevarse a cabo un despido en los términos del artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE, que el mismo obedezca a causas objetivas ajenas al embarazo.

Por último, la Directiva 96/34/CE incorpora el permiso parental, en los términos del Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995, entre las organizaciones interprofesionales de carácter general.

8. Unión de Confederaciones de la Industria de Europa.

9. Centro Europeo de la Empresa Pública.

10. Confederación Europea de Sindicatos.

11. Directiva 2002/73/CE.

Este Acuerdo incidía sobre dos campos:

- Permiso parental a los trabajadores por motivo del nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse de los mismos durante, al menos un mínimo de tres meses.
- Autorización a ausentarse del trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia del trabajador.

En cualquier caso, se trata de medidas a adoptar por los Estados y/o interlocutores sociales conforme a la legislación propia de cada Estado.

No tenemos que olvidar, en todo caso, que nos encontramos ante Directivas carentes de directa aplicación y cuya obligación se manifiesta sobre el resultado, requiriendo de una transposición por parte de los Estados, a los que compete la elección de la figura para proceder a su aplicación ¹².

Junto a esas Directivas encontramos un conjunto de Decisiones y Recomendaciones a las que antes hemos hecho referencia.

Las Decisiones ¹³ del Consejo que hay que destacar en esta materia serían las del 13 de marzo de 2000 y 27 de noviembre de 2000.

La Decisión del Consejo de 13 de marzo de 2000, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros, establecía como una de las líneas de acción la necesidad de reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000 ¹⁴ establecía un programa de acción comunitaria de lucha contra la discriminación (2001-2006) ¹⁵.

Por último, nos debemos situar ante las Recomendaciones, que sin tener un carácter obligacional, se constituyen como orientaciones y, por tanto, manifestación de la voluntad de la Unión.

12. Para nuestro caso, una ley.

13. Constituyen un instrumento de ejecución administrativa equiparable al Reglamento, pero carente de eficacia *erga omnes*.

14. Decisión (CE), núm. 51/2001.

15. Los campos de control serían: Tiempo de trabajo, contratos de duración determinada, permiso parental y protección de la maternidad.

En materia de igualdad de trato y conciliación de la vida laboral y familiar, hemos de destacar la Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992 ¹⁶ sobre el cuidado de los niños, dado que el objeto de la Recomendación es fomentar iniciativas entre los Estados miembros destinadas a la compatibilización de las responsabilidades familiares, educativas y profesionales de los cuidadores. Ello en cuatro ámbitos:

- Reparto entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares y de índole educativo.
- Permisos especiales para los padres que, trabajando, tengan a su cargo la responsabilidad de cuidado y educación de sus hijos.
- Adaptación a las necesidades de los trabajadores con hijos, de las estructuras y organización de trabajo.
- Creación de servicios de atención a la infancia mientras los padres: trabajan, estudian o se forman para la obtención de un empleo o buscan empleo o un curso para formarse y posteriormente obtener un empleo.

3.3. *Marco normativo nacional*

Articulada la actual ordenación sobre la conciliación de la vida familiar y laboral a través de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre ¹⁷, ésta va a servir como norma homogeneizadora frente a una dispersa regulación asentada especialmente en normas laborales y de Seguridad Social. Nos encontramos en esencia ante una norma laboral donde cinco de sus ocho capítulos inciden directamente en campos propios del Derecho del Trabajo:

Capítulo I y V sobre el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II sobre la Ley de Procedimiento Laboral.

Capítulo III sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los capítulos VI a VIII, por su parte, incorporan como colectivos dentro del ámbito de aplicación de la Ley los comprendidos dentro del ámbito de la Función Pública.

Ahora, si el ordenamiento laboral resulta protagonista, no hay que pasar por alto la presencia de otros órdenes, como el fiscal y el

16. 92/241/CEE.

civil, tal como se deriva del Plan Integral de Apoyo a la Familia aprobado en el año 2001.

A su vez, la Ley 39/1999 se ha visto completada con alguna de las medidas adoptadas a través del Real Decreto-Ley 1/2000, de 14 de enero ¹⁸; Real Decreto 1368/2000, de 19 de julio; Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo ¹⁹; Ley 12/2001, de 9 de julio ²⁰, y Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre ²¹.

3.4. *Análisis de las disposiciones de contenido laboral*

Procederemos a realizar un análisis de las distintas previsiones legales que nuestra normativa laboral viene realizando con vistas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas materias procederán a verse encuadradas en cuatro áreas:

- Permisos retribuidos.
- Reducciones de jornada.
- Suspensiones de contratos.
- Excedencias.

3.4.1. Permisos retribuidos

Estamos ante supuestos contenidos en el artículo 37.3, y cuya característica esencial es la posibilidad que tiene el trabajador de ausentarse de forma justificada manteniendo el derecho a la remuneración durante el período de ausencia, remuneración que será equivalente a la que hubiera estado percibiendo para el caso de haber trabajado ²², si bien resulta coherente que determinados complementos ligados a la efectiva producción, se pierdan ²³.

17. BOE 6-11-99.

18. Sobre mejoras de la protección familiar de la Seguridad Social.

19. De medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad.

20. Ordena la situación de los progenitores con hijos prematuros o necesitados de hospitalización.

21. Reordena la regulación en torno a la maternidad y al riesgo durante el embarazo.

22. STSJ País Vasco 9 mayo 1994 (AS 1994, 2284).

23. STSJ Castilla y León (Valladolid) 27 julio 1992 (AS 1992, 3533).

1.º *Matrimonio:*

Quince días naturales desde su celebración, dependiendo, en todo caso, de la existencia de un matrimonio reconocido como tal por nuestro ordenamiento jurídico.

2.º *Nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:*

Dos días o cuatro días para el caso que se requiera desplazamiento con el único requisito de tratarse de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Nos encontramos ante un caso introducido por la Ley 39/1999, reservado al padre biológico (matrimonial o no), que no a la madre, pues su situación para el caso va por la vía de la suspensión con derecho de reserva de puesto de trabajo del artículo 48.4 del ET.

Para el supuesto de la enfermedad o el accidente, en ningún caso la gravedad del mismo podrá justificar la solicitud de un nuevo permiso sobre el primero concedido ²⁴.

3.º *Mudanza o traslado de domicilio:*

Un día de permiso, salvo cuando el mismo obedezca a un traslado por motivos laborales, caso éste que estará sujeto a la normativa específica al respecto.

4.º *Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo:*

No encontramos una limitación temporal como en los casos precedentes ²⁵, ya que siguiendo los dictámenes de la Directiva 92/85/CEE lo que se persigue es la protección de la madre y del nasciturus. Cabe, en este sentido, entender como única beneficiaria de este permiso a la madre. Nos hallamos nuevamente ante un nuevo supuesto que ha tenido cabida a partir de la Ley 39/1999 y que manifiesta, junto al ET, su presencia a través del artículo 26.4 de la LPRL.

24. STSJ Asturias 25/01/2002. Imposibilidad de solicitar más de un permiso retribuido ante la enfermedad de un familiar siempre que estemos ante una misma identidad de enfermedad y familiar.

25. El artículo 37.3f) estipula «por el tiempo imprescindible».

3.4.2. Reducciones de jornada

1.º *Lactancia:*

Para el supuesto de los lactantes menores de nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una ausencia del trabajo de una hora, que podrá verse dividida en dos fracciones de media hora. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, con la misma finalidad.

En caso que ambos progenitores trabajen, el disfrute del permiso podrá ser tomado indistintamente por la madre o el padre.

Por último, la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo tendrá que ser preavisada al empresario con una antelación mínima de quince días.

Siendo un supuesto relevante dentro del esquema de conciliación de vida laboral y familiar, la ausencia de claridad en la construcción normativa y la repercusión que ello genera en la figura del menor, beneficiario real y último del derecho que se viene a reconocer, plantea un amplio debate que abre la puerta a futuras reformas. Así, podríamos destacar:

- a) La construcción que realiza el apartado cuarto al referirse a la mujer trabajadora, lo hace bajo el prisma del artículo 1.º Es decir, nos encontramos ante una mujer asalariada, razón por la cual el pertenecer al régimen de autonomía excluiría este derecho ²⁶.
- b) Reconocido el derecho al disfrute por ambos progenitores, en el caso que ambos trabajen, no se articula el régimen que posibilitara dicho disfrute, razón por la que se pueden abrir numerosos interrogantes, como la sucesión en el disfrute o el deseo de ambos cónyuges a su acceso ²⁷.
- c) ¿Que ocurre en casos de parto múltiple? La única referencia al respecto la hemos hallado en la jurisprudencia, sin que ello haya sido acompañado de una reforma legislativa a la fecha ²⁸.

26. STS 18/03/2002. Para que el trabajador pueda disfrutar del permiso de paternidad por parto es preciso que la madre sea trabajadora por cuenta ajena o funcionaria.

27. Obvio es, se entiende para el supuesto de sustitución de lactancia materna por alimentación ordinaria vía «biberón».

28. STCT 18/06/1985. Parto múltiple. Derecho de la madre trabajadora a ausentarse dos horas diarias dentro de la jornada laboral mientras sus hijos sean menores de nueve meses.

d) El derecho del padre se articula subsidiariamente al trabajo de la madre. ¿Qué pasaría en las familias monoparentales?

En todo caso, y en última instancia, es necesario puntualizar que la reducción de jornada por lactancia ha de ser entendida en un sentido amplio, por lo que no responde en sentido estricto al acto de la lactancia, sino al cuidado del hijo en sus primeros meses de vida.

2.º Hospitalización de recién nacidos e hijos prematuros:

Nos encontramos ante un supuesto introducido por la Ley 12/2001, de 9 de julio, en línea con la tendencia marcada por la Ley 39/1999, en virtud del cual, y siguiendo la estela del apartado cuarto, se permite al padre o a la madre ausentarse del trabajo durante una hora teniendo la potestad de optar por una reducción de la jornada por un período de hasta dos horas. Al igual que en el apartado cuarto, la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo tendrá que ser preavisada al empresario con una antelación mínima de quince días, pero a diferencia del mismo, la extensión de esta reducción no vendrá condicionado por una edad máxima del menor (nueve meses), sino por el período de permanencia hospitalaria, con independencia de la causa motivadora de la hospitalización ²⁹.

En todo caso, este supuesto especialísimo de permiso ³⁰, salvo que se opte por la reducción de jornada, nace a favor del padre con independencia de la situación laboral de la madre.

3.º Cuidado de menores de seis años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retributiva:

Se reconoce en estos supuestos el derecho a solicitar una reducción de jornada ³¹ entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Es menester tener presente que la referencia al cuidado, que para el caso de los menores no viene ligado a la titularidad de la condición

S. del Juzgado de lo Social, núm. 2, Navarra, Pamplona, 08/06/1999. Derecho a disponer y disfrutar de una reducción de jornada de trabajo de dos horas para destinarlas a la lactancia de hijos gemelos.

29. Padecimiento de enfermedad, diagnóstico, observación.

30. MONTÓYA MELGAR, A., «Comentarios al Estatuto de los Trabajadores», Ed. Aranzadi, 5ª ed., p. 277.

31. Con la proporcional minoración de salario.

de progenitor, no implica la presencia de una dedicación exclusiva como titular de la guarda legal, sino la asunción del control sobre el cuidado.

4.º *Cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos ni desempeñen labor retribuida:*

Con la reforma que, sobre este precepto, realiza la Ley 39/1999, se incorpora en la nueva redacción el actual segundo párrafo del apartado 5 del artículo 37, en virtud del cual:

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

La relevancia que implica esta aportación viene ligada a la interpretación que ha de hacerse sobre la significación de la incapacidad, la cual se llevará a cabo a partir de parámetros sociales y no ya de los niveles incapacitantes reconocidos por la Seguridad Social. Otro elemento de relevancia viene ligado a la mayor extensión en torno a la titularidad de este derecho, el cual, a diferencia de casos anteriores, no viene constreñido a la madre y al padre, sino a cualquier trabajador con relación a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad³².

3.4.3. Suspensiones de contratos

Todos los supuestos que procedemos a analizar, manifestación de suspensión y, por lo tanto, de exoneración recíproca de trabajo y remuneración, se desprenden del artículo 45d) del ET, si bien lo desgranamos en cuatro áreas a efectos de un mejor estudio.

1.º *Maternidad (y paternidad) en parto sencillo y parto múltiple.*

Con la referencia a la paternidad, pretendemos establecer una aclaración a lo que viene siendo un error terminológico por parte del ET, pues la suspensión en casos de parto puede desembocar en una

32. Ej. Hermano.

paternidad, si bien con carácter secundario, dado que los beneficiarios directos de esta modalidad de permiso son las madres, quienes trascurridas las seis semanas inmediatamente posteriores al parto³³ y de obligado disfrute por ellas, pueden optar³⁴ porque una parte ininterrumpida del mismo permiso sea disfrutada por los padres³⁵.

La duración total del permiso será de dieciséis semanas, ampliables dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. En todo caso, trascurridas las seis semanas posteriores al parto, a petición de cualquiera de los progenitores, se podrá suspender el permiso por maternidad, siempre que medie hospitalización del menor, todo ello en los términos ya recogidos anteriormente, a la hora de hablar de este tema.

2.º *Adopción y acogimiento*

Podemos destacar dos supuestos a efectos de duración:

- a) Menores de seis años: Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables dos por cada hijo más a partir del segundo.
- b) Mayores de seis años, pero afectos a una discapacidad o minusvalía o sujetos a dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales: Dieciséis semanas ininterrumpidas.

Para los supuestos de adopción internacional, cuando resulte necesario un desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se otorgue la adopción.

3.º *Maternidad (y paternidad) a tiempo parcial*³⁶:

Requerirán de un común acuerdo con la empresa, si bien su disfrute a tiempo parcial nunca podrá llegar a las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, que se tendrán que disfrutar a jornada completa.

33. Período ya reconocido en el Convenio 183 de la OIT y que también resulta de aplicación para el caso de hijo nacido muerto.

34. Salvo que la transmisión del disfrute derive de la defunción de la madre.

35. Aquí se vuelven a plantear los problemas en torno a la concepción o significación del término «trabajadora», pues la transmisión del derecho a disfrutar del permiso de maternidad y su transformación, por tanto, en un permiso de paternidad, viene ligado a la condición de la madre como trabajadora asalariada.

36. El artículo 48.4 ET se viene a ver completado por el RD 1251/2001.

Una característica que la particulariza deriva de la posibilidad de disfrute de este descanso, de forma simultánea o sucesiva por el padre y la madre.

4.º *Suspensión por riesgo durante el embarazo*

Siempre que la situación gestante de la madre trabajadora sea incompatible con su actividad laboral, por el riesgo que se genere para su salud o la del feto, se planteará una suspensión contractual equiparable a una baja por incapacidad temporal.

De esta forma, si resulta imposible proceder a un cambio en el puesto de trabajo o adaptar las condiciones del mismo, se tendrá que plantear una suspensión que se puede extender hasta que no se solventen las causas motivadoras del riesgo y, en última instancia, hasta que se produzca el comienzo del descanso por maternidad.

3.4.4. Excedencias

1.º *Cuidado de hijos y familiares*

El artículo 46.3 prevé dos modalidades de excedencia como derecho individual del trabajador, hombre o mujer:

1.º Cuidado de hijo, natural o por adopción.

Menor en acogimiento, permanente o preadoptivo.

Para estos supuestos la excedencia será de hasta tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial. El ET se ha abstenido de fijar una duración mínima, así como a negar la posibilidad de que se proceda al fraccionamiento del período de disfrute, si bien las fracciones de período improductivo con las de período productivo, en su conjunto, nunca podrán superar los tres años.

Estas excedencias se sitúan dentro de lo que la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio, viene a denominar «permisos parentales»³⁷.

37. Esta Directiva establece una duración mínima de tres meses y máxima de ocho años, dejando abierta la regulación en cuanto a retribución y concreción en caso de trabajadores a tiempo parcial.

2.º Cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Para este supuesto la duración de la excedencia será como máximo de un año, si bien se puede ampliar este plazo por la vía de la negociación colectiva.

Precisiones conjuntas a ambos supuestos:

- La dedicación que realiza el trabajador no puede entenderse en términos de plena y exclusiva, sino en términos razonables.
- Si bien estamos ante un derecho individual, en el caso en que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho sobre el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio del mismo, extinguirá la duración del que, en su caso, se viniera disfrutando.

| PERMISOS RETRIBUIDOS | |
|---|-------------------------------|
| Matrimonio | 15 días |
| Nacimiento de hijo | 2 días (4 con desplazamiento) |
| Muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización de pariente | 2 días (4 con desplazamiento) |
| Traslado de domicilio | 1 día |
| Exámenes prenatales y preparación al parto | Por el tiempo necesario |
| Hospitalización de neonatos | 1 hora al día |
| Lactancia | 1 hora al día |

| REDUCCIÓN DE JORNADA | |
|--|--|
| Hospitalización de neonatos | 2 horas al día |
| Lactancia | 1/2 hora al día |
| Cuidado de menores o discapacitados | Entre un tercio y la mitad de la jornada |
| SUSPENSIÓN DEL CONTRATO | |
| Embarazo | Por el tiempo necesario con prescripción médica |
| Maternidad | 16 semanas (ampliación en 2 semanas en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo) |
| Paternidad | Cesión de la madre trabajadora a favor del padre o fallecimiento de la misma |
| Maternidad o paternidad a tiempo parcial | Acuerdo con el empresario con imposibilidad de ejercerlo durante el descanso obligatorio |
| Adopción y acogimiento | 16 semanas (ampliación en 2 semanas en caso de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo) |
| EXCEDENCIAS | |
| Cuidado de hijos | 3 años como máximo |
| Cuidado de familiares | 1 año como máximo |

IV POLÍTICAS PÚBLICAS DE FAMILIA

4.1. Fundamentos

La necesidad de desarrollo de unas políticas a favor de la familia no ha de entenderse como meras actuaciones de protección de la ins-

titución familiar por parte del Estado, sino derivan de la interrelación existente entre Estado y familia.

La familia no es así un mero agente pasivo, dado las importantes repercusiones sociales y económicas que impone la propia evolución de ésta. La incorporación de la mujer al mercado laboral o por el contrario la decisión de no incorporación por incapacidad de conciliación con las responsabilidades familiares; la voluntad de cuidado de hijos o familiares mayores o la incapacidad por no existir mecanismos de apoyo ante situaciones de dependencia, actúan por tanto como ejemplos relevantes de incidencia en el propio desarrollo económico así como en la demanda de bienes y servicios públicos y por ende en las propias políticas públicas. Así, por tanto, el fundamento de las políticas públicas en torno a la familia tiene que tener presente dos ejes:

- Por un lado, la defensa de los derechos básicos de los integrantes de la familia y que desemboca en la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Por otro lado, el valor de la familia en el crecimiento económico y en la redistribución de la riqueza.

Primer eje:

La conciliación de la vida laboral y familiar no debe ser entendida, como ya hemos venido a señalar en apartados anteriores, como un mero mecanismo de incentivo a la incorporación o permanencia de la mujer, madre, en mercado de trabajo, sino ha de incidir sobre todos y cada uno de los miembros de esa unidad familiar, procurando una protección de los hijos, en cuanto a garantía de relación con los progenitores y garantía de educación; una seguridad de la madre, en cuanto a tener garantizado sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado laboral en paralelo a la asunción de sus responsabilidades familiares, y una posibilidad para el padre, de poder asumir su corresponsabilidad en el seno de la familia en compatibilidad con su prestación de servicios, todo ello a partir de un criterio nuclear de familia ³⁸.

38. Dado que, si nos situamos dentro del modelo de familias monoparentales, encuadrado en lo que se viene a denominar «hogares atípicos», el objetivo básico de la conciliación incide más en la perspectiva económica.

Segundo eje:

«El crecimiento de una economía depende, principalmente, del capital humano y de su formación»³⁹.

La formación de ese capital humano ha de entenderse en un sentido amplio y no meramente académico, perspectiva en la que juega un elemento esencial la familia, la cual asume parte de unos costes económicos cuyo resultado va a incidir directamente en la propia sociedad. Por esta razón, el Estado debe articular mecanismos que posibiliten que la asunción de cargas familiares no desemboque en una desigual redistribución de la renta y la riqueza que grave de forma perjudicial a las familias con hijos.

Teniendo presente ambos ejes, las políticas públicas van a incidir en tres áreas:

- *Mercado laboral*: Subsidios directos o indirectos, incentivos a la reincorporación al mercado laboral, actuaciones de formación y reciclaje.
- *Protección social*: Ayudas domiciliarias, guarderías públicas, prestaciones económicas directas por hijo a cargo o persona dependiente.
- *Sistema fiscal*: Deducciones o desgravaciones fiscales, tributación individual.

4.2. *Políticas públicas de conciliación de la vida laboral y familiar en España*

A fin de realizar una presentación esquemática que permita tener una visión de conjunto (pero con intención meramente expositiva) de las distintas políticas de conciliación existentes en España, podemos destacar cuatro ámbitos distintos de política:

- Políticas públicas de conciliación en el ámbito del mercado de trabajo.
- Políticas públicas de conciliación en el ámbito autonómico.
- Políticas públicas de conciliación en el ámbito de la Seguridad Social.

39. LÓPEZ LÓPEZ, M. T., y VALIÑO CASTRO, A., *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea*, CES, 2004, p. 15.

- Políticas públicas de conciliación en el ámbito fiscal.

Políticas públicas de conciliación en el ámbito del mercado de trabajo.

- Derechos para el cuidado de hijos.
- Prestaciones de Seguridad Social (subsidio por riesgo durante el embarazo, prestación asistencial por maternidad y subsidio por maternidad).
- Otras.

Hay que tener en todo caso presente que estamos hablando específicamente de políticas públicas de conciliación, que no de incorporación de mujer al mercado laboral. Estas últimas resultan en todo legítimas y necesarias, si bien con objetivos distintos a los perseguidos con las políticas de conciliación. Distinto es que se articulen conjuntamente planes de conciliación e igualdad que intercalen políticas de empleo y políticas de conciliación. Con todo, la articulación de políticas de conciliación genera un efecto positivo y de incremento de la actividad laboral de las mujeres.

Políticas públicas de conciliación en el ámbito autonómico.

- Prestaciones económicas directas de ayuda a las familias.

Políticas públicas de conciliación en el ámbito de la Seguridad Social.

- Prestaciones económicas directas por hijo a cargo, nacimiento de tercer y sucesivos hijos y parto múltiple⁴⁰.

Políticas públicas de conciliación en el ámbito fiscal.

- Tratamiento fiscal de la familia en el IRPF.

Posiblemente estas últimas políticas podrían ser objeto de mejorado que la presión fiscal⁴¹ a que están sometidas las familias es más elevada que la presión fiscal a que están sometidos los contribuyentes individuales, dado que a mayor consumo mayor presión. Creo que en este sentido sería necesario establecer criterios moderadores que tengan presente el fundamento del consumo.

40. Estamos ante ayudas económicas directas de carácter estatal.

41. Impuestos directos e indirectos.

4.3. *Algunos modelos de política empresarial*

Hoy en día la presencia, en el seno de la empresa privada, de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar no puede ser entendida como una mera asunción de responsabilidad por parte del sector privado en dicha área, sino que se llega a materializar como una de las manifestaciones más relevantes de «responsabilidad social corporativa». Tal relevancia es conocida e incentivada por la propia Administración Pública, que llega incluso a reconocer la entrega de galardones a las empresas que hayan obtenido el certificado de «Familiarmente Responsables»⁴², caso, entre otras, de Iberdrola, Sanitas, Banesto, MRW, Ferrovial y Cintra.

Entre la pluralidad de empresas que han asumido unos planes de conciliación que, de forma manifiesta, proceden a mejorar la actual legislación vigente, podemos destacar:

BBVA

Ha suscrito, con UGT y CCOO, un amplio Acuerdo de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, de vigencia bianual renovable, asentado sobre cuatro pilares:

- Conciliación familiar y laboral.
- Protección al embarazo y maternidad.
- Igualdad de oportunidades.
- Medidas sobre violencia de género y acoso sexual.

De las medidas adoptadas sobre el primer pilar, podemos destacar:

- Flexibilidad horaria y reducción de jornada:

Se amplía para todos los trabajadores del BBVA que tengan a su cargo hijos menores de 7 años o para el cuidado de familiares con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años. La reducción puede ser inferior a un cuarto de la jornada.

- Licencias no retribuidas:

42. Galardón que entrega el Plan+Familia y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Si hasta el momento de suscribir el Acuerdo eran bianuales, pasan a ser anuales en casos de: adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado y acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidad graves.

- Potenciación del uso de videoconferencias con fines a reducir los viajes de trabajo.
- Traslados: Se tendrá presente la situación familiar del empleado.
- Excedencias: Siguiendo los mismos criterios que para el cuidado de hijos se reconoce una duración de hasta tres años para la excedencia cuyo objetivo sea el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retributiva.

BSCH

Ha suscrito, con todos los sindicatos presentes en el banco, entre los que se encuentran UGT y CCOO, un Acuerdo de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, de vigencia bianual renovable.

Entre las medidas que contiene el Acuerdo, se pueden destacar:

- Se posibilita una reducción inferior al 33 por 100 de la jornada para cuidado de niños menores de seis años, discapacitados físicos o psíquicos o personas dependientes con ajuste de sueldo proporcional ⁴³.

Se permite a las madres o padres acumular los permisos de lactancia y ampliar descanso maternal en 15 días naturales si lo prefieren a la reducción de jornada de una hora diaria como establece la Ley.

- Ante la presencia de cargas familiares se permite una flexibilidad horaria, a determinar por los directivos, siempre que se cubran las responsabilidades inherentes al trabajo.

43. La normativa actual no permite minoraciones inferiores al 33 POR 100, por lo que el Acuerdo incorpora una aportación importante.

- No se llevarán a cabo traslados que incidan sobre trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo, siempre que impliquen un cambio de municipio.
- Se potencian las videoconferencias para evitar los viajes de trabajo.
- Se posibilita llevar cursos de formación aunque el trabajador se encuentre en excedencia.
- Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, si media acuerdo con la empresa.

En cuanto a medidas puntuales o concretas ⁴⁴, podemos destacar los siguientes ejemplos:

NOKIA

Ofrece a sus empleados la posibilidad de trabajar dos días a la semana en sus domicilios.

SANTAS

Su jornada laboral es inferior a la prevista legalmente, finalizando la jornada de los viernes al medio día. Al mismo tiempo oferta cursos con el fin de mejorar la conciliación laboral y familiar.

VODAFONE

Ha ampliado el permiso de maternidad de 16 a 18 semanas, ampliando igualmente el permiso de paternidad en caso de desplazamiento.

BUREAU VERITAS

Permite que los períodos de descanso por maternidad se puedan disfrutar en régimen de jornada completa o tiempo parcial.

44. Sirven a título ejemplarizador no siendo las únicas que ofrecen estas empresas.

V. LA NUEVA CONCEPCIÓN DE FAMILIA

La figura de la familia sobre la cual se compone toda la política de conciliación de vida laboral y familiar, se ha visto sometida a una importante evolución en las últimas dos décadas que nos permite descubrir nuevas modalidades más allá de la tradicional. Esta pluralidad de formas se va a articular en tres modalidades:

- Típica.
- Atípica.
- Compleja,

La familia típica o tradicional, es decir, la integrada por dos progenitores más su eventual descendencia, si bien desde una perspectiva estructural en el marco de las sociedades occidentales ⁴⁵, se ve sometida a una especial presión por las nuevas modalidades de familia que están surgiendo, no deja de ser la modalidad más relevante y dotada de una mayor estabilidad; estabilidad que, sin embargo, no impide que se encuentre sometida a transformaciones, en esencia de carácter estructural, donde la presencia de una pareja conyugal puede operar con independencia de la existencia de una unión matrimonial e incluso más, donde los integrantes de esa unidad pueden ser del mismo sexo.

Frente a la familia nuclear, entendida como la sometida a fórmulas tradicionales, aparece un abanico de modalidades de convivencia que se configuran frente a la señalada familia como «hogares atípicos». Frente al modelo social, aparecen así, desde los hogares unipersonales a los monoparentales ⁴⁶, pasando por los carentes de núcleo ⁴⁷. De estas modalidades, la que más viene creciendo, en un marco de destradicionalización, es la de los hogares unipersonales, modalidad novedosa en la población más joven, pero de apariencia más tradicional para el caso de la población mayor (en especial femenina).

Por último, encontraríamos los hogares complejos, figura cada vez menos frecuente dentro de la cual hallaríamos los hogares extensos, que implica la presencia de un abuelo/a dentro del marco de la

45. Especialmente en el norte y centro de Europa.

46. Un solo progenitor con sus hijos.

47. Es una modalidad pluripersonal integrada por parientes o amigos, pero donde no se encuentran los progenitores de éstos.

familia típica o nuclear, y los múltiples, epítome de la familia tradicional.

Una vez vistas todas estas modalidades de familia, resulta relevante situar o posicionar la conciliación laboral-familiar con respecto a las mismas, más aún teniendo presente que las exigencias planteadas en el desarrollo de la conciliación responden tanto a las necesidades surgidas en el seno de las familias típicas como en el seno de las familias atípicas.

Para las familias típicas, dejando de lado las posibles aportaciones por parte de los abuelos no residentes en el núcleo familiar ⁴⁸ o de la mano de obra inmigrante, muy presente en el servicio doméstico, la necesidad de una conciliación se hace evidente en especial ante la incorporación de la mujer al mercado laboral y la necesaria redistribución de las cargas familiares entre los integrantes del núcleo.

Para las familias atípicas, el problema se hace más acuciante, sobre todo si son monoparentales con hijos en edad de dependencia. En estos casos, la incorporación del progenitor, en la mayoría de los casos mujer, al mercado laboral resulta esencial no sólo como motor de bienestar, sino como freno ante el riesgo de pobreza, y su repercusión en el propio desarrollo económico, social y educativo de la unidad familiar.

Por tanto, la ordenación en materia de conciliación laboral-familiar se articula teniendo presente las necesidades ante las que se enfrenta la familia, en sus distintas modalidades, con vistas a garantizar unos objetivos claros: Protección a los hijos, apoyo al desarrollo de una actividad laboral sin que dicho desarrollo implique un perjuicio al pleno desarrollo de la familia y apoyo a la corresponsabilidad.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid 1981.
- ARGÜELLES BLANCO, A. R., *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia 1998.

48. A *sensu* contrario hablaríamos de hogares extensos.

- CASADO APARICIO, E., y GÓMEZ ESTEBAN, C. (Eds.), *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, Ed. Biblioteca Nueva, Madrid 2006.
- LÓPEZ LÓPEZ, M., y VALIÑO CASTRO, A., *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea*, CES, Madrid 2004.
- Lorenzo Rodríguez-Armas, M., «La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo», en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XXXVII (2004).
- MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y Lenguaje de las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid 1992.
- MONTOYA MELGAR, A., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 5.^a ed.
- Orellana Cano, A. M.^a, «Medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Análisis de las Directivas Comunitarias 92/85 y 96/34 y su transposición al ordenamiento interno español», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2002.
- PÉREZ BOTIJA, E., *Curso de Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid 1948.

Jurisprudencia seleccionada.

STJCE 18/03/2004.

STC 29/01/2001.

STC 25/03/1993.

STS 18/03/2002.

STSJ Aragón 25/09/2002.

STSJ Asturias 25/01/2002.

STSJ Comunidad Valenciana 05/04/2001.

S. Juzgado de lo Social núm. 2 Navarra, Pamplona, 08/06/1999.