



FACULTAD DE DERECHO

TESIS DOCTORAL

**PROPUESTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE
MEDIDAS CONCILIADORAS CORRESPONSABLES EN
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO A PARTIR DEL
EJEMPLO NORUEGO**

DOCTORANDA

Fdo. Nerea Ereñaga de Jesús

DIRECCIÓN

Fdo. Mariola Serrano Argüeso

Bilbao, 17 de enero de 2020

**PROPUESTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS
CONCILIADORAS CORRESPONSABLES EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO A
PARTIR DEL EJEMPLO NORUEGO**

INDICE

RESUMEN/LABURPENA/ABSTRACT	5
ABREVIATURAS	9
INTRODUCTION	13
CAPÍTULO I.- LA CORRESPONSABILIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL.....	35
1. El derecho a la igualdad de género en la relación laboral.....	35
2. El derecho fundamental a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.....	52
2.1. Conceptualización.	52
2.2. La feminización del ejercicio de las medidas de conciliación y la flexibilidad laboral: los dos principales obstáculos para el desarrollo de un derecho fundamental.....	54
2.3. Las medidas de conciliación en la legislación laboral española.	74
2.4. La corresponsabilidad de las medidas de conciliación en la legislación laboral española.....	107
3. La importancia de la negociación colectiva para favorecer la corresponsabilidad.	115
CAPÍTULO II. MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN EL AÑO 2015 Y SU EVOLUCIÓN EN 2016 Y 2017.....	133

1. Objetivo, metodología y diseño del estudio de las medidas de corresponsabilidad en los convenios colectivos de la Comunidad Autónoma del País Vasco vigentes en 2015 y su evolución en 2016 y 2017.	133
2. Descripción de la situación económica, de las relaciones laborales y de la negociación colectiva de la CAPV en 2015 y su desarrollo en 2016 y 2017.	135
3. Análisis cuantitativo de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015 y su evolución en 2016 y 2017.	148
3.1. Análisis general de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015.....	148
3.2. Análisis de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015 por ámbito territorial.	150
3.3. Análisis de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015 por ámbito funcional.	154
3.4 La evolución de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en los años 2016 y 2017.	156
4. Análisis cualitativo de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015.	161
4.1. La reorganización del tiempo de trabajo.	162
4.2. Los permisos y licencias.	172
4.3. La excedencia para el cuidado de cada hijo/a o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	178
4.4. El teletrabajo.	181
4.5. Consideraciones finales.....	184
5. Análisis cualitativo de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2016 y 2017.	190
5.1. La reorganización del tiempo de trabajo.	190

5.2. Los permisos y licencias.	193
5.3. La excedencia para el cuidado de cada hijo/a o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	198
5.4. El teletrabajo.	199
5.5. Consideraciones finales.....	201
6. Conclusiones.....	204
CAPÍTULO III-. EL CASO NORUEGO COMO EJEMPLO DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y SU POSIBLE TRASLACIÓN A ESPAÑA.	207
1. Las políticas de corresponsabilidad en Noruega.....	207
1.1. Introducción.	207
1.2. El cuidado como eje del Estado de bienestar noruego.	211
2. Análisis de las medidas de conciliación corresponsable en la legislación laboral noruega.....	233
2.1. El permiso de maternidad o <i>Mødrekvoten</i>	237
2.2. El permiso de paternidad o <i>Fedrekvoten</i>	242
2.3. El permiso parental o <i>Fellesperioden</i>	248
2.4. Ayudas económicas para el cuidado y servicios de cuidado público.....	250
2.5. Otras políticas sociales.....	258
3. El papel de los agentes sociales y la negociación colectiva en las políticas de corresponsabilidad noruegas.....	260
4. Conclusiones.....	266
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONS AND PROPOSALS FOR THE INCORPORATION OF CO-RESPONSIBLE POLICIES IN THE COLLECTIVE BARGAINING OF THE AUTONOMOUS COMMUNITY OF THE BASQUE COUNTRY.	273
1. Conclusions.....	273

2. Co-responsible proposals for the collective bargaining of the Autonomous Community of the Basque Country.	294
2.1. “ <i>Lege ferenda</i> ” proposal to extend the duration of the current birth and care leave.	296
2.2. Regulation of co-responsible working hours, reduction of productive working time and adaptation of the working day.	303
2.3. The contribution of collective bargaining.	308
2.4. The role of social agents and social dialogue: the specific function of social bodies in the Basque Autonomous Community.	312
BIBLIOGRAFÍA	323
LEGISLACIÓN ESPAÑOLA	347
LEGISLACIÓN NORUEGA	351
JURISPRUDENCIA	351
ANEXO 1: 2015	357
ANEXO 2: 2016	391
ANEXO 3: 2017	425

RESUMEN/LABURPENA/ABSTRACT

La presente tesis doctoral titulada “Propuestas para la implementación de medidas conciliadoras corresponsables en la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco a partir del ejemplo noruego” tiene por objetivo analizar la regulación de las medidas de conciliación en la legislación laboral española así como su desarrollo en los convenios colectivos vigentes en la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante, CAPV) durante los años 2015, 2016 y 2017 y de este modo, comprobar si el marco actual de dichas medidas y su posterior desarrollo por parte de los agentes sociales contribuye a la creación de una sociedad corresponsable entre mujeres y hombres y por ende, a la consecución de la indispensable igualdad de género en el mercado de trabajo.

Para ello se realiza un estudio normativo y jurisprudencial de los derechos de conciliación en España y de su repercusión en la negociación colectiva de la CAPV con el fin de conocer su estado y grado de materialización. Posteriormente, se lleva a cabo una comparación de estas medidas con la regulación de las mismas en Noruega país pionero en medidas de conciliación corresponsable e igualdad de género a fin de valorar cómo han conseguido contribuir a la corresponsabilidad desde al ámbito laboral y, por consiguiente, a una sociedad más justa e igualitaria para toda la ciudadanía. Finalmente, tras la comparativa entre las legislaciones de ambos países, se examinan las causas por las cuales los derechos de conciliación, en España, carecen de medidas para promover la corresponsabilidad. Asimismo, se identifican buenas prácticas en el ejemplo noruego que podrían trasladarse al ordenamiento jurídico español logrando así una proyección corresponsable de las medidas de conciliación.

LABURPENA

“Propuestas para la implementación de medidas conciliadoras corresponsables en la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco a partir del ejemplo noruego” izeneko tesi honen xedea da aztertzea Espainiako lan-legeriak lana, familia eta aisia bateragarri egiteko laguntzen arauketa, eta baita ezagutzea ere, ea balizko neurri horiek egikaritzen diren, hain justu ere, analizatuz horien presentzia Euskal Autonomia Erkidegoan 2015, 2016 eta 2017an indarrean egondako hitzarmen

kolektiboetan. Beraz, jakitea ea neurri horien egungo markoak, eta baita gizarte-eragileek neurri horiek garatzeko moduak ere, laguntzen ote duten eratzen gizon eta emakumeen arteko jendarte erantzunkidea eta, ondorioz, erdiesten lan-merkatuan ezinbestekoa den genero berdintasuna.

Horretarako, araudia eta jurisprudentzia aztertuta, Espainian lana, familia eta aisia bateragarri egiteko eskubideen ikerketa burutzen da, eta baita horiek Euskal Autonomia Erkidegoko negoziazio kolektiboan duten eragina ikertu ere, egoera zein den ezagutu eta ea gauzatzen diren jakin asmoz. Hori eginda, neurrien eta Norvegiar (herrialde aitzindaria lana, familia eta aisia bateragarri egiteko neurri erantzunkideen eta genero berdintasunaren alorrean) indarrean dauden pareko neurrien arteko alderaketa burutzen da, ebaluatzeko nola lan esparrutik lortu duten sustatzea erantzunkidetasuna eta ahalbidetzea jendarte justuagoa eta berdintasunezkoagoa herritar ororentzat. Azkenik, behin bi herrialdeen arteko legediaren arteko konparaketa burututa, aztertzen da zergatik Espainian lana, familia eta aisia bateragarri egiteko eskubideek ez dituzten erantzunkidetasuna sustatzeko neurriak barne hartzen. Halaber, norvegiar ereduari aurki daitezkeen jardunbide egokiak ere identifikatzen dira, Espainiako ordenamendu juridikora eraman litezkeenak lana, familia eta aisia bateragarri egiteko neurrien baitan erantzunkidetasuna bermatzeko.

ABSTRACT

This doctoral thesis entitled “Propuestas para la implementación de medidas conciliadoras corresponsables en la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco a partir del ejemplo noruego” aims to analyse the regulation of conciliation measures in Spanish labour legislation, as well as their development in the collective agreements in force in the Autonomous Community of the Basque Country during the years 2015, 2016 and 2017 and, thus, to verify whether the current framework of these measures and their subsequent development by the social agents contributes to the creation of a co-responsible society between women and men and, therefore, to the achievement of the indispensable gender equality in the labour market.

To this end, a normative and jurisprudential study is carried out on the rights of conciliation in Spain and their repercussion on collective bargaining in the CAPV in

order to ascertain their status and materialisation. Subsequently, a comparison is made between these measures and their regulation in Norway, a pioneer country in co-responsible conciliation and gender equality measures, in order to assess how they have managed to contribute to co-responsibility from the labour sphere and, consequently, to a fairer and more egalitarian society for all citizens. Finally, after comparing legislation of both countries, the reasons for the lack of co-responsibility of these rights in Spain are examined and good practices are identified in the Norwegian example, which could be transferred to the Spanish legal system, achieving a co-responsible projection of the conciliation measures.

ABREVIATURAS

AELC	Asociación Europea del Libre Comercio.
BOCG	Boletín Oficial Cortes Generales.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco.
CAPV	Comunidad Autónoma del País Vasco.
CE	Constitución Española.
CC	Convenio Colectivo.
CCOO	Comisiones Obreras.
CONFEBASK	Confederación Empresarial Vasca.
CRL	Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi.
EJ-GV	Eusko Jaurlaritza-Gobierno Vasco.
ELA	Eusko Langileen Alkartasuna.
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LAB	Langile Abertzaleen Batzordeak.
LCVFL	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LO	The Norwegian Confederation of Trade Unions.
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
NAV	Norwegian Labour and Welfare Administration.
NC	Negociación Colectiva.
NHO	The Confederation of Norwegian Enterprise.
NOK	Norwegian Krone (Corona Noruega).
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
ONG	Organización no Gubernamental.
ONU	Organización de Naciones Unidas.
PIB	Producto Interior Bruto.
PPiNA	Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción.
RD 3/2012	Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
RDL	Real Decreto-ley.
RDL 6/2019	Real Decreto-ley 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <i>Boletín Oficial del Estado</i> , núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

REGCON	Registro de Convenios Colectivos Estatal.
RSE	Responsabilidad Social Empresarial.
TC	Tribunal Constitucional.
TS	Tribunal Supremo.
TSJ	Tribunal Superior de Justicia.
UE	Unión Europea.
UGT	Unión General de Trabajadores.

INTRODUCTION

Numerous evidences manifest the importance of the right to gender equality as a mechanism to reach a more co-responsible and equalitarian society, together with establishing the productive work as a manner to guarantee equal opportunities and resources in all labour, economic and social fields. Nevertheless, not all citizens access, maintain themselves or progress in their jobs equally, because as a significant amount of statistics demonstrate, women continue to be in clear disadvantage with respect to men. Therefore, in the present, there is an urgent necessity to break the historical barriers by which discrimination has been, and still is, in place.

The labour field has been one of the spheres in which most of the legal initiatives have been implemented with the aim of eradicating discrimination against women and, thus, guarantee the right to gender equality by having an effect on work relationships. Labour legislation has fundamentally focused on equating the differences between women and men within the productive work by implementing rules that are aimed at guaranteeing an equalitarian access and progress in the work; an equitable and satisfactory salary for both sexes; or an specific protection derived from maternity. However, discriminatory conditions still persist: infra-representation of women in the labour market; the gender pay gap; a high number of part-time contracts among women; labour inactivity; feminization of the conciliatory measures; and lack of co-responsibility policies within those measures.

That last field illustrates a clear situation of discrimination since the 2008 economic recession and labour legislation carried out in 2010, 2011 and 2012 represent a regression in relation to labour rights because no measures have been put in place in relation to work life and family life conciliatory rights which are generally exercised by working women¹.

¹ The term co-responsibility signifies the right to combine work time or working days and time related to family and domestic life. It represents an equitable share of family responsibilities and care among women and men so that promotes the equalitarian exercise of conciliatory measures and guarantees equality in the labour field.

Recently the Royal Decree-Law 6/2019 guarantying the equal treatment and opportunities between woman and men in employment and occupation² has gone into action, which is an important norm to make the principal of gender equality a reality. Nevertheless, the precept has several weaknesses and gaps that are in the way of contributing to the object of co-responsibility.

For this reason, it is interesting to analyse the legal framework of leave and rights to conciliate and its normative evolution in Spanish labour legislation and jurisprudence, as well as to verify to what extent co-responsibility is a fundamental element to achieve conciliation of family, personal and professional life and to dissociate the exercise of these from the social and economic burden that their feminisation implies for women.

Therefore, the present research revolves around the legal study of these rights and their effectiveness as an indispensable factor in achieving a more just and equitable society for women and men. In this way, an exhaustive study is carried out of everything that surrounds the conciliation measures regulated in the Spanish legal system and in collective bargaining in the Basque Autonomous Community (CAPV)³, with special emphasis on their link with co-responsibility.

In this sense, an analysis is carried out in relation to the improvements that an elemental figure in the regulation of working conditions, such as collective bargaining, introduces at the level of the Basque Country on state standards. In accordance with article 37 of the CE⁴, collective bargaining is a fundamental mechanism of social dialogue and a basic labour right of workers regulated in article 4.1.c) of the ET⁵. This is extremely important since, through it, employers and their organisations and trade unions representing the working party can negotiate and agree on working conditions adapted to the specific situation of their functional area. Thus, it constitutes a basic and

² Real Decreto-ley 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7 de marzo de 2019. Hereafter, RDL 6/2019.

³ Comunidad Autónoma del País Vasco. Henceforth, CAPV.

⁴ Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Hereafter, CE.

⁵ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* núm. 255, de 24 de octubre de 2015. From now on, ET.

essential normative element to stimulate social dialogue and a symmetrical framework of rights and obligations for both subjects. Furthermore, collective bargaining is the main element to reduce inequalities between the parties and increase the level of labour protection for workers, constituting the basis for the peaceful development and maintenance of labour relations. In other words, this instrument makes it possible to regulate employment conditions, that is, the rights and responsibilities of the parties, including the right to gender equality and non-discrimination. Last, it guarantees the inclusiveness within collective bargaining in order to promote safe, harmonious and productive working environments, that is, labour welfare.

State legislation also calls on the collective bargaining mechanism to contribute to ensuring gender equality in the labour market. Thus, on the one hand, the LOIEMH⁶ attributes bargaining an important role in favouring the effective equality of women and men, and it has a TITLE IV aimed at promoting the right to work in equal opportunities. Within this, article 43 aimed at promoting equality in collective bargaining takes on special importance, since it establishes that through collective bargaining, positive action measures may be established to favour women's access to employment and the effective application of the principle of equal treatment and non-discrimination in working conditions between women and men. Also, article 45.1 which includes the obligation of companies to respect equality of treatment and opportunities in the workplace, as well as the duty to adopt measures aimed at avoiding any type of employment discrimination between women and men, which they must negotiate, and where appropriate agree, with the legal representatives of the workers. On the other hand, article 85 of the ET refers to collective bargaining as a means of negotiating measures aimed at promoting equal treatment and opportunities between women and men in the labour sphere or, where appropriate, equality plans. The obligation to negotiate is intuited from both precepts, however, throughout this thesis it will be verified if this obligation to negotiate entails or guarantees the duty to reach a determined agreement and, thus, to reflect it in the applicable collective agreement. In other words, it will be examined whether this regulatory framework really contributes to the establishment of a process of negotiation and adoption of measures for equal

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. From now on, LOIEMH.

treatment and opportunities between women and men and, more specifically, the measures of conciliation that promote co-responsibility in the collective agreements.

This is followed by a special examination of the promotion of co-responsible reconciliation measures, taking the example of Norway, which is a pioneer in this type of measures. Norway, together with the other countries that make up the so-called “Nordic Model”, namely Denmark, Finland and Sweden, has for years been a pioneer in promoting this type of measure, not only to make progress in the social dimension of their respective labour relations systems, but also as a way of eradicating the discrimination that women have historically suffered in the field of employment.

Norway, thus, has a long history of fighting for gender equality, particularly since the 1950s⁷. This means that it is now a country with a legal structure that is built on social justice and that has an advanced line of action with regard to gender equality in society.

In fact, the promotion of regulations in this area has made Norway a country where women's participation in the labour market is 77.6% (while in Spain it is 41.05%) and men's 83.1%. Furthermore, women make up 59.8% of students in higher university education compared to 40.2% for men (when in Spain women make up 54.1% and men 45.9%). In addition, within the set of measures for co-responsibility, the country has managed to get 68.2% of fathers to take advantage of the paternal quota, thus involving the male parent in reproductive and care work during his professional stage, namely, promoting co-responsibility, an issue that, as will be shown in this study, also marks a great difference with Spain.

Norwegian society has mainly focused its legal initiatives against gender inequality on promoting parental leave with a wide social coverage and aimed at a co-responsible involvement of women and men in family responsibilities in order to influence the balance between professional and family life of all workers.

That is the reason to analyse the leave taken by Norwegian and Spanish labour legislation together with the recent incorporation into Spanish labour legislation of RDL

⁷ It is at this point that cooperation between the aforementioned countries begins. In 1952, the Nordic Council is established and Norway as a member of the European Free Trade Association (AELC, 1959), reaches the Agreement on the European Economic Area which rightly obliges it to introduce and enforce the rules on discrimination adopted in the European Community.

6/2019 (which incorporates measures aimed at achieving a greater conciliation between family, personal and professional life: revitalization of equality plans in companies - currently compulsory in those with 50 or more workers; fight against the wage gap between women and men in the workplace; recognition of a new leave for the birth of a child along with other measures towards co-responsibility; and a new writing of article 34.8 by which the right to adapt the working day is regulated). This is done with the aim of finding out whether measures to reconcile work and family life are those that truly eliminate all the difficulties and obstacles that working women suffer when developing their professional careers and whether, furthermore, they help a society to achieve a greater degree of involvement in co-responsibility and, therefore, be more egalitarian.

With the incorporation of women into the Spanish labour market three decades ago, there was an increase in the number of women simultaneously engaged in productive work, i.e., working as part of their professional activity (paid work), and in reproductive work, i.e., work dedicated to the care of family members and domestic chores (non-paid work).

This phenomenon has led to a term already coined by the Labour Doctrine as the “double working day”⁸, which, on top of this, has meant that Spanish women are currently doubly discriminated against because of their female condition and because of the care of family responsibilities⁹. The fact is that “the massive incorporation of women into paid work, a determining and irreversible fact of the past century, has decisively changed things, requiring mechanisms for adapting legal categories and technical devices to the new reality, which have opened up with the struggle of women, serious conceptual difficulties and notorious results of discrimination and injustice”¹⁰. This is because they have been implemented through conciliatory rights aimed at regulating the absence of women in the workplace with the consequent negative

⁸ AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. y GIL PLANA, Juan. *Las prestaciones económicas por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (Análisis del RD 295/2009, de 6 de marzo)*. Pamplona: Ed. Thomson Aranzadi, 2010, p. 12; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. *La familia en el ámbito jurídico-laboral*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2008, p. 58; SABATER FERNÁNDEZ, María Carmen. “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2014, núm. 30, pp. 163-198.

⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. *La familia en el ámbito jurídico-laboral*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2008, p. 58.

¹⁰ CASAS BAAMONDE, María Emilia. “Igualdad de género y Derecho del trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable”. *Femeris*, 2019, Vol. 4, núm. 2, p. 7.

consequences.

In this context, and in a global economy with high unemployment rates, employability is a fundamental concept in order to be able to carry out the process of social, labour and economic transformation that the materialisation of the principle of gender equality requires¹¹.

Along these lines, and precisely in order to make productive and reproductive work compatible, and in response to Council Directives 92/85/EEC of 19 October and 96/34/EC of 3 June, Spanish labour legislation began to introduce reconciliation measures through Law 39/1999 of 5 November to promote the conciliation of family and working life for workers¹², which was subsequently followed by LOIEMH, and the more current RDL 6/2019 for the guarantee of equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation, which, in the words of the labour doctrine, has unfortunately not been carried out in a technical or transversal manner¹³. So it has missed the opportunity to become a true norm shaping the much needed co-responsibility.

In fact, the new norm has only taken into consideration part of the proposals or reconfigurations that the propositions put forward during the last few years by the political parties have made, among others: the bill for equal pay between women and men registered in Congress on October 24, 2017 (Official Bulletin of the General Courts¹⁴ of November 10, 2017) by the confederal group *Unidos Podemos- En Marea- En Comú Podem* admitted for processing and with amendments presented and published (BOCG of December 11, 2018); the draft law to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in matters of pay registered in Congress on 27

¹¹ ROJO TORRECILLA, Eduardo. “Reflexiones sobre el trabajo y el empleo. Perspectiva de futuro”. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 1995, núm. 2, p. 70.

¹² Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

¹³ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *Femeris*, 2019, Vol. 4, núm. 2, pp. 14-38. Y PASTOR MARTÍNEZ, Albert. “Las medidas laborales del RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”. *IUS Labor*, 2019, núm. 1, pp. 187- 209.

¹⁴ Boletín Oficial de las Cortes Generales. Henceforth, BOCG.

February 2018 (BOCG of 2 March 2018) by the Socialist Group; the draft law to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation registered in Congress on 7 March 2018 (BOCG of 16 March 2018) by the Socialist Group admitted for processing and with amendments submitted and published (BOCG of 17 January 2019); the draft law on the reform of the system of leave and benefits for the care and attention of minors by their parents, in cases of birth, adoption, guardianship for the purpose of adoption or fostering registered in Congress on 3 May 2018 (BOCG of 7 May 2018) by the confederal group *Unidos Podemos- En Marea- En Comú Podem*; or the co-responsible working time bill filed in Congress on November 13, 2018 (BOCG of November 16, 2018) by the confederal group *Unidos Podemos- En Marea- En Comú Podem*.

The truth is that “in any case, given the expectations created and given the extensive pre-legislative material that exists, the RDL 6/2019 leaves a certain sense of frustration. It is even worrying that, in the hypothetical case that after the elections a government favourable to the promotion of equality between women and men in the workplace would be formed, the obligation of the public authorities to promote real equality between men and women would be considered to have been fulfilled by means of this RDL 6/2019 (article 9.2 CE)”¹⁵.

Before analysing and checking the contribution of these new measures, however, it is important to stop and analyse the background to the matter, that is to say, why we are facing the current situation and why we have the current measures. To this end, the legal debate that has existed and exists within labour law must be taken up. The fact is that “the science of Labour Law and Social Security, and the policies that must give shape to their solutions in the service of decent work and the strengthening of social protection, must start from the fact that gender equality cannot be an isolated dimension, added from outside to its nuclear construction and its own institutions, still sustained by unequal treatment and opportunities and systemic discrimination against women; on the contrary, it must be a defining element from within this scientific and political construction in a global world in which normative instruments of equal scope, currently

¹⁵ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *Femeris*, 2019, Vol. 4, núm. 2, p. 17.

non-existent, must be developed to achieve equality”¹⁶.

Hence, there is an urgent need for the principle of equality between women and men to form part of the essence and guiding capacity of a subject as relevant in terms of its social impact as Labour Law.

For this reason, there is no understanding of this subject without the incorporation of the principle of gender equality in the regulation of labour relations and social protection of workers. However, “it is very difficult to expressly identify each and every situation of discrimination that may arise in the daily practice of law. There are so many possible modalities and so many varied areas in which they can be developed that it is practically impossible to provide an express response to each and every one of the controversial situations”¹⁷.

This thesis raises the importance of this protection towards gender equality and of the incorporation of the principle of gender equality into the foundations of Labour and Social Security law in a specific way towards an area that has historically contributed to perpetuate labour discrimination against women, such as that of the regulation and exercise of conciliation measures. To this end, it is necessary to gather information in the debate that is taking place within the labour doctrine on how to become the patches that have been established over the years into structural changes on the rights of conciliation in order to make them truly effective.

On the one hand, part of the doctrine defends that the real challenge of gender equality should currently be focused on the area of distribution of responsibilities. And it is the term co-responsibility that serves this new objective, involving new subjects and entities. Therefore, three dimensions are added to the debate on co-responsibility: the company¹⁸, the State and workers, i.e. a multidisciplinary intervention¹⁹. Faced with

¹⁶ CASAS BAAMONDE, María Emilia. “Igualdad de género y Derecho del trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable”. *Femeris*, 2019, Vol. 4, núm. 2, p. 7.

¹⁷ SELMA PENALVA, Alejandra. “La discriminación por maternidad y conciliación en el ámbito universitario”. *Femeris*, 2019, Vol. 4, núm. 2, p. 133.

¹⁸ Not so much from the point of view of channels as of corporate social responsibility (henceforth, RSE). The phenomenon of RSE has its origin in the extension of the productive processes that companies develop, which are configured outside the limits of the market and the borders of each country, and are managed through a mutual correspondence between companies (In: ARAGÓN MEDINA, Jorge. and ROCHA SÁNCHEZ, Fernando. *La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral*. Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004. p. 13). But, in

this scenario, from which this thesis parts, both the State itself, as well as companies, workers, and both representations can influence co-responsibility.

Another part of the doctrine believes that the current distribution of roles or assignment of functions has connotations that go beyond the family structure, insofar as they are part of social organization and economic structures in all their dimensions. Therefore, from this perspective, there is a danger that the conciliation measures promoted until now have strengthened this traditional distribution of roles and have led to a greater acceptance by women than men, or have relegated women's activity to the sphere of the home. This is mainly because when women are intensely integrated into the labour market, they “do not join in, in the sense of leaving one space to enter another. Women, without abandoning the assigned space, their reproductive role, co-participate in the labour market, integrating themselves in a system of productive organisation of others, to the extent that this was (and is) organised by and for men, according to the social role collectively attributed to them”²⁰.

On the other hand, in this commitment to co-responsibility we find authors who advocate the eradication of women's conciliation rights and opt for working on the individualisation of their ownership, attributing individual rights to each parent without the possibility of transfer and promoting positive actions aimed at the male assumption of family burdens²¹. This is an important idea that has been extrapolated by RDL 6/2019 through the new regulation of birth and childcare leave. However, as will be seen throughout this study, the new leave does not leave sufficient time for childcare, at least

addition, European regulations establish in the *European Union's Green Paper* that RSE involves “the voluntary integration by companies of social and environmental concerns in their business operations and in their relations with their stakeholders”. In other words, it covers actions of various kinds, of a social, environmental and economic nature, relations with the people who take part in the production process, i.e., the working people who make up the company and, in turn, consumers and society. Therefore, gender equality needs to be worked on from an integral human resources policy in the whole company that advocates for real equality within the company and not from a voluntary figure.

¹⁹ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”. *Lan Harremanak*, 2011, núm. 25, pp. 53-77.

²⁰ TORTUERO PLAZA, José Luis. “Conciliación, género y empleo: reflexiones desde el Sistema de la Seguridad Social”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2006, núm. Extra 1, pp. 113-130.

²¹ Among others: LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La individualización de los derechos de conciliación. Una asignatura pendiente”. *Themis: revista jurídica de igualdad de género*, 2011, núm. 9, pp. 5-10. And in: NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. Y LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Jornada de trabajo y derechos de conciliación*. Madrid: Ed. Tecnos, 2015.

not in its compulsory part, as only the first 6 weeks of care after birth are guaranteed, while the remaining 10 weeks are voluntary for both parents.

In this context, there are those who state that measures such as teleworking can be an ideal instrument to facilitate the reconciliation of work with social and family life. However, promoting conciliation does not imply protecting co-responsibility, and therefore does not include the gender aspect that is needed to make gender equality effective in the workplace. Moreover, telework or distance work emerged and has historically been promoted during periods of economic crisis. In order not to reduce business productivity, the use of information and communication technologies (telework tools) was chosen to minimise the costs generated by the local operation of the company.

With regard to the evolution of the concept of telework, it is important to highlight that it has integrated a protectionist approach as far as its link to women's work is concerned. In the 1980s, the idea of teleworking began to be identified as a resource to support the labour insertion of excluded sectors of the population, such as women and the disabled²². However, it has not been demonstrated that the absence of women from their regular work does not entail the danger of them being relegated to the sphere of the family home again. This option should therefore present greater protection and full guarantees for its possible promotion as a co-responsible conciliation measure.

Although there is still no recent data with which to verify the effectiveness of the new leave for birth and childcare and its use by parents, the previous data can be used to demonstrate that the other conciliation measures included in the labour legislation within the framework of the conciliation measures are not sufficient and do not have the intended objectives. Thus, 43.899 workers have exercised their right to childcare leave in the last year. Of these, 92.34% are women compared to the tiny percentage of men in the same situation, who account for only 7.66% of them²³.

With regard to part-time employment, the percentage of registered women on

²² SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente., y KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *Teletrabajo*. Madrid: Ed. Francis Lefebvre, 2013.

²³ Data obtained from the Institute for Women and Equal Opportunities. Source of information <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> (Last consultation: 10/05/2019).

indefinite contracts is currently 45.60%, of which 58.03% are part-time and only 36.79% are full-time. The percentage of temporary contracts is 43.70%, of which 58.54% are partial contracts and 35.71% are full-time contracts²⁴. In contrast, part-time men account for only 7.32% of all contracts²⁵. Therefore, bias affects more women who, on many occasions, opt voluntarily for this type of contract in order to be able to conciliate their productive and reproductive work within the home.

With regard to the use of working time, men with children and with a partner working outside the home dedicate, on average, 20.8 hours per week to unpaid work activities, while women with children and with a partner working outside the home dedicate, on average, 37.5 hours per week to these activities²⁶.

The data show that neither the conciliation measures promoted so far nor the policies contributing to real gender equality have been effective and have only resulted in partial temporary repairs. For this reason, this thesis denounces the fact that the conciliatory measures already existing in the legislation are not sufficient to guarantee the presence of women at all levels of the labour field, and at the same time, it underlines the negative effects that, unfortunately, the exercise of these conciliation rights has on their professional careers. This thesis therefore seeks to contribute to an improvement in the situation through a series of proposals that will make it possible to achieve a greater degree of co-responsibility in society.

However, in this work, and considering that the legal regulation of conciliation measures is insufficient, it is essential, on the one hand, to bring the role of collective

²⁴ Data obtained from the Institute for Women and Equal Opportunities. Source of information: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Contratacion.htm> (Last consultation: 10/05/2019).

In the year 2016, the percentage of permanent contracts of women registered is 46.25%, a little higher than the current one and among them, 57.98% were partial contracts and only 37.61% were full time. The percentage of temporary contracts in 2016 was 43.64%, of which 58.34% were partial contracts and 37.71% were full-time contracts.

²⁵ Data obtained from the Institute for Women and Equal Opportunities. Source of information: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamasActividades.htm> (Last consultation: 10/05/2019).

²⁶ Data from the National Institute of Statistics. Employed persons, average daily time spent on different activities. Source of information: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888 (Last consultation: 23/07/2019).

bargaining closer to the debate in order to contribute to the co-responsibility objective and, on the other hand, to analyse examples of pioneering countries in the field of gender equality, such as Norway, which may be of help in identifying and implementing good practices in this area. Today, in a post-crisis global environment, we must bear in mind the challenge of guaranteeing the historic achievements of labour law throughout its development, namely decent employment, quality employment, fair pay and the fundamental rights of workers in labour relations, since these are often called into question²⁷. In view of this, additional elements are required to help co-responsible conciliation as a way of achieving gender equality.

In other words, there are different means to contribute to the achievement of full gender equality, as well as legislation, collective bargaining and negotiations between the State, companies and workers. In this context, collective bargaining can be particularly effective in combating gender inequalities. In fact, international studies have shown that countries with greater collective bargaining coverage and those with greater and stronger trade union representation have managed to reduce gender differences in the workplace and the pay gap²⁸.

Moreover, when a company (or business association) and a trade union representing workers directly negotiate measures to achieve gender equality at work, there are benefits for both parties. Thus, companies that negotiate equality measures favour the retention of their employees' talent, if they recognise paid care leave they reduce the dissatisfaction that can be caused by the lack of labour instruments for conciliation, increase women's productivity by eliminating discriminatory practices in the company, and contribute to a greater presence and promotion of women workers. On the other hand, working people benefit from the elimination of discriminatory factors and see their demands satisfied in relation to work-life balance. Therefore, negotiations of this type imply a spiral of advantages that favour both parties and that achieve the

²⁷ These are rights that are imbued with a double guarantee insofar as they are included as fundamental rights in the Spanish Constitution and, in turn, the labour law provides them with extraordinary protection in their configuration as a means of balancing the interests of the subjects participating in the contractual relationship, i.e. the company and the workers.

²⁸ RUBERY, J., and GRIMSHAW, D. "The 40 year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts". *Cambridge Journal of Economics*, 2015, Vol. 39, No. 2, pp. 319-343; AIDT, T.; TZANNATOS, Z. *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment*. Washington: Ed. DC World Bank, 2002; HAYTER, S. "Unions and collective bargaining", in BERG, J. (ed.). *Labour markets, institutions and inequality*. Geneva: Ed. ILO, 2015.

labour welfare of working people, which has a positive impact on labour provision. In general, work-life balance agreements benefit all workers²⁹.

In a survey entitled “Negotiating for equality”, conducted by the *European Trade Union Confederation*³⁰, 49% of the unions responding to the survey had agreements on the conciliation of work and family life. These agreements were in three main areas. The first area concerns the conciliation measures implemented in the collective agreements regulating equality standards, additional clauses on working time and the remuneration of leave for care purposes. The second, focused on agreements regulating working hours or working time, namely flexibility in working time (flexitime, teleworking); the rights of part-time workers; the rights of workers exercising parental care to increase or decrease their working time; the inclusion of additional rights to enable parents to participate in family life more extensively; and, finally, the rights of workers exercising long-term care, which is a major growing problem in ageing societies³¹. The third is about agreements that have been instrumental in developing and improving rights to conciliation, for example, paid leave or leave that improves labour law.

Most unions in industrialized countries are actively involved in campaigns and negotiations aimed at promoting work-life balance³². Indeed, in some countries, it has been through collective bargaining that the social partners have succeeded in establishing flexible working hours for both parents, measures to promote the use of parental leave by men, and the introduction of shorter working hours to allow workers

²⁹ OIT. *Relaciones Laborales y Negociación Colectiva*. Ginebra: Ed. Organización Internacional del Trabajo, 2016, núm. 4, p. 5.

³⁰ OIT. *Relaciones Laborales y Negociación Colectiva... Ibídem*, p. 3.

³¹ The ageing of the population “is a phenomenon present throughout the world with different degrees in each of the countries. By 2050 almost one third of the European population (29%) will be over 60 (European Commission, 2011: 465). Although the ageing process is widespread in all European countries in some, such as Spain, it has been more rapid since this change in trend has occurred in half a century when in the rest of the countries it began more than a century ago”. In: SERRANO ARGÜESO, Mariola., y EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. *Revesco: Revista de estudios cooperativos*, 2019, núm. 130, p. 177.

³² GREGORY A., and MILNER S. “Trade unions and work-life balance: Changing times in France and the UK?”. *British Journal of Industrial Relations*, 2009, Vol. 47, Issue 1, pp. 122-146.

greater control over the use of their productive and reproductive time³³.

In the case of Spain, collective bargaining has a fundamental role in that as it is a major tool for compensating and balancing the rights and duties of workers and employers in labour relations. The LOIEMH in its explanatory memorandum referred to the need for a transversal conception of the principle of equality between women and men, and particularly in the field of productive work “for the correction of inequality in the special area of labour relations”, which undoubtedly leads to “promoting the adoption of concrete measures in favour of equality in companies, placing them in the framework of collective bargaining, so that it is the parties who freely and responsibly agree on their content”³⁴.

Furthermore, the collective labour negotiation proclaimed in article 37.1 of the CE cannot be understood with limits to the content to be negotiated, but rather, as MERINO SEGOVIA refers, “the term labour must be understood in a broad sense, including all the issues that in one way or another are of interest to labour relations”³⁵, where gender equality has an undisputed role.

Otherwise, as LOUSADA AROCHENA states, “if companies do not care about the lives of their workers, they will not care about the lives of their companies, and vice versa. And if this dynamic is not broken by a change of culture in companies, on behalf of the workers, and in these same companies individually, not only will the synergies with the special regulatory framework of equality be in vain, but also the new model of collective bargaining will fail, and, in these circumstances, the gender impact of the reform would be very negative”³⁶.

In view of this scenario, it is essential to check to what extent a tool of these

³³ PILLINGER, Jane. *Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*. Brussels: Ed. European Trade Union Confederation, 2014, p. 34.

³⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

³⁵ MERINO SEGOVIA, Amparo. *Marco jurídico de la negociación colectiva*. Albacete: Ed. Bomarzo, 2018, p. 18.

³⁶ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “El impacto de género de la reforma de la negociación colectiva”. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 2013, núm. 33, p. 15.

characteristics helps the co-responsible objective in the closest reality of the Basque Country, but also to identify new figures who can and must carry out more assiduous work in this area.

Furthermore, as explained above, Norway is a society where intensive work has been done on equality between women and men in the field of work, social protection of children and working women and co-responsible conciliation measures in order to facilitate personal, family and working life for both parents.

There are many measures in favour of equality of women and men at work that Norwegian legislation has developed and incorporated into the structure of its welfare state. On the one hand, co-responsible parental leave with full social guarantees and, on the other hand, state administrative bodies that strengthen policies to promote gender equality in all areas of society³⁷.

In this thesis, a series of final proposals are presented as measures to counteract the negative effects of the crisis on co-responsibility and gender equality. Therefore, the thesis will allow the promotion of measures for co-responsible conciliation and the formation of a concept around them as a guiding axis to protect the quality of work and co-responsible rights and, therefore, guarantee equality between women and men. In this sense, the study entails a reformulation of the rights of conciliation as a measure to promote co-responsibility, emphasizing the effort that companies and social agents must make as protagonists, together with the State and workers, in the multidisciplinary intervention that conciliation and co-responsibility policies require.

In short, this thesis seeks to answer the following research question: could a new reconfiguration of conciliation measures promote a society with a co-responsible and egalitarian identity through the implementation of the proposals put forward?

The general objective is, therefore, to analyse conciliation measures and their effects as co-responsible mechanisms for assessing the extent to which they contribute to strengthening the principle of gender equality in labour relations.

³⁷ These bodies include the “Arbeidsogvelferdsetaten” (Labour and Welfare Service) and the “Likestillings-ogdiskrimineringsombudet” (Equality and Non-Discrimination Ombudsman). In: JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine., and BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway*. Croydon: Ed. Wolters Kluwer, 2016, pp. 44 y 47.

Meanwhile, the specific objectives it pursues are to explain the legal basis and evolution of conciliation measures in Spanish labour legislation, in addition to forming a comprehensive concept and studying the position of Labour Law in this regard; to analyse co-responsibility, contextualising the issue of conciliation and co-esponsibility by carrying out a doctrinal, regulatory and jurisprudential study; to study the repercussion and regulation that collective bargaining in the CAPV carries out in the regulation and recognition of this type of right together with the organisation and working time in the company; to study the measures of co-responsibility in Norway (a pioneering country in gender equality) and their regulation and legal delimitation, in order to, then, carry out a comparative law analysis aimed at identifying good practices to be transferred to the Spanish legal system; to draw up and make visible a framework of reference to construct co-responsible conciliation measures that help companies to promote and achieve real equality within them and in society.

As for the methodology used, given the nature of the thesis, it consists of the study of documentary sources, fundamentally bibliography. Bibliographical collections have been used, both from the University Library of the University of Deusto and the University of Oslo, together with their documentary bases, jurisprudence and national and international doctrine.

Along with this, a collaboration stay has been developed in the Labour Relations Council of the Basque Country³⁸ with the interest of obtaining and complementing the doctorate with the title of “Doctorate in Transfer to Society”. The Doctorate in Transfer to Society is a complementary degree recognized in the Agreement 6/2016, of December 13, of the Academic Council, which establishes the general guidelines for the proper degree “Doctorate in Transfer to Society”, associated to the official degree of Doctor by the University of Deusto (promulgated by Order of the Rector 34/2016, of December 14)³⁹.

This degree can be awarded together with the university degree of Doctor by the University of Deusto when a series of necessary requirements are met. The research

³⁸ Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco. Henceforth, CRL.

³⁹ Council Agreement 6/2016 of 13 December Academic, establishing the general guidelines for the proper title “Doctorate in Transfer to Society”, associated with the official title of Doctor by the University of Deusto (promulgated by Rector's Order 34/2016 of 14 December). *Published in the Official Gazette of the University of Deusto*, number 64, April 4, 2017.

plan must be supported by a specific collaboration agreement between the University of Deusto and the social agent (in this case, the CRL), which acknowledges the mutual interest in developing research in the subject matter covered by the doctoral thesis and the acceptance of the requirements of this specific degree⁴⁰.

The aim of the stay at the CRL was to carry out an exhaustive analysis of the treatment that collective bargaining in the Basque Country gives to conciliation measures in 2015 and their evolution in 2016 and 2017. To this end, field work has been carried out to study all the collective agreements in force during the aforementioned years in order to assess the possible difficulties in their implementation and how to overcome them, as a way to, then, materialise the object of this research and achieve its full effectiveness. A proposal has also been drawn up for the modification of the co-responsible conciliation measures that will serve to promote these from the collective bargaining carried out between the trade unions and business confederations of the CAPV.

Co-responsible conciliation policies in Norway have also been studied. This has been done through an international stay of four months at the University of Oslo, through which one can apply for the mention of “International Doctorate” of the thesis under the supervision of the Director of the Department of Public and International Law, Dr. Øyvind Henden and Dr. Anne Hellum, Director of the Institute of Women's Law and Principal Researcher of the research team Rights, Individuals, Culture and Society (RICS) of the Faculty of Law of the same University. During the course of this research, they have mainly worked together with Professor Emeritus Henning Jakhell, retired professor and specialist in Labour Law in Norway whose fields of research are mainly focused on labour law, including labour law for civil servants, European law and human rights.

⁴⁰ In addition, the doctoral student must pass specific training for action research linked to the development of skills of the researcher inserted in a productive and social environment, lasting at least 20 hours in attendance.

Doctoral students must carry out at least part of their research project within the organisation or company, for a minimum time equivalent to six months part-time in the organisation. The company tutor will be responsible for accreditation at the end of this period.

During their doctoral studies, doctoral students must have an employment contract of at least one year, either with the University of Deusto or with the company or public administration that accredits their employment.

In summary, the thesis entitled “Proposals for the implementation of co-responsible conciliatory measures in collective bargaining in the Autonomous Community of the Basque Country on the basis of the Norwegian example” is materialized in four chapters.

The first chapter deals with co-responsibility in the labour relationship. That is to say, it analyses the right to gender equality in the labour relationship, within which the fundamental right to the co-responsible conciliation of personal, family and working life is located as a way to achieve it. To this end, it analyses the regulation and evolution of reconciliation measures in Spanish labour legislation, phenomena such as the feminisation of the exercise of these measures and labour flexibility, since these constitute the two main obstacles to the development of a fundamental right such as the one under study. Next, the importance of collective bargaining to promote co-responsibility is highlighted, as well as the fact that the instruments studied lead to and contribute to this same objective.

The second chapter examines the measures of co-responsibility in collective bargaining in the CAPV, through an analysis of the collective agreements in force in the year 2015 and their evolution in 2016 and 2017. Firstly, it describes the situation of the economy, the labour relations and collective bargaining in the CAPV, in 2015, and its development in 2016 and 2017. Secondly, a quantitative analysis is carried out of the measures for conciliation in collective bargaining in the CAPV, in 2015, and their development in 2016 and 2017, and subsequently a qualitative analysis of these measures, where special emphasis is placed on the study of workers' rights such as: the adaptation of the working day; the reduction of the working day; the inclusion of new leaves; the improvement of the duration of leaves; the accumulation of nursing leave; leave for the care of each child or relative up to the second degree of consanguinity or affinity; and teleworking. All the analysis is done in order to draw some final conclusions about the regulation, functioning and guarantees that the treatment of collective bargaining makes in the CAPV.

The third chapter analyses the Norwegian system as an example of co-responsible conciliation and its possible transfer to Spain. This is a theoretical approach to co-responsibility policies in Norway, based on care as the core of the Norwegian welfare state. In addition, the measures of co-responsibility in Norwegian labour legislation are studied: maternity leave or *Mødrekvoten*; paternity leave or *Fedrekvoten*;

parental leave or *Fellesperioden*; financial aid for care and public care services; and the rest of the social policies that contribute to Norway being one of the countries with the smallest gender gap. Finally, the role of social agents and collective bargaining in Norwegian co-responsibility policies is discussed in comparison with the Spanish system.

To conclude, the fourth and last chapter aims to gather all the theory and information set out in the first three chapters in order to reach and draw final conclusions and a series of proposals that will contribute to the promotion of a co-responsible society. More specifically, it focuses on the elaboration of four proposals for the incorporation of co-responsibility policies in the collective bargaining of the CAPV.

The first of these is a proposal for a “*lege ferenda*” to extend the duration of the current birth and care leave which seeks to establish an equal and compulsory duration and the non-transferability of the right for both parents so as to guarantee the same period of absence from work and involvement in the care of the child for men and women. It aims to contribute to co-responsibility among parents in order to eliminate all gender inequalities and blatant discriminatory acts that women suffer in the labour market.

The second proposal is based on the regulation of co-responsible working hours, reduction of productive working time and adaptation of the working day, following the example of Norway, as it was found that through these tools it is possible to influence co-responsibility. Firstly, because, to be able to combine the reproductive and productive work of parents, it is essential the regulation of rational working hours that coincide with the daily schooling time of children in educational centres, so that after the end of the working day parents can take care of their children without problems. Secondly, it is very important that in order to reorganise working time, workers obtain control over the time they spend on their professional activity. In other words, phenomena such as flexibility or the continuous digital connection of workers mean that working hours extend beyond the limits set by the rules. This is why these limits must be strengthened and enforced. In addition, there is also the idea of reducing productive working time, i.e. reducing working hours from the current maximum of 40 hours to 30 or 35 hours per week. This reduction could be used to address issues such as part-time

work or long-term unemployment among women. It could be used as a measure to distribute already existing employment and increase the hours of productive work of an undesired part-time contract.

And, finally, the right to adapt the working day, regulated in article 34.8 of the ET, is presented as a measure of great potential for workers to be able to reconcile not having to be absent from their jobs or interrupt their professional careers. However, the new regulation of the ET after the entry into force of RDL 6/2019 has not taken advantage of the opportunity to regulate this right in a complete manner and with full guarantees. It is, therefore, proposed that this right be reconfigured. Although the new law has introduced a specific process for companies to take into account these requests, it has not affected the negative conception of this right in the business culture.

The third proposal consists of the contribution of collective bargaining. It has the potential to raise awareness of co-responsibility for conciliation and to contribute to the achievement of real gender equality in the exercise of these rights. How can collective bargaining help promote and guarantee gender equality at work?

It is obvious that the solution is based on improving the accessibility of workers to the rights of conciliation recognised in the labour legislation, and if applicable, to the other rights that are established on this matter in the application convention. However, this requires that the co-responsible conciliation measures become part of the minimum content of the collective agreements set out in article 85.3 of the ET.

It is also necessary to improve the accessibility of workers to the conciliation rights already recognised in the state labour legislation and, to this end, it is necessary to guarantee their knowledge, in addition to the fact that the exercise of these rights will not have negative effects on the professional careers of the workers who request and exercise them, which is one of the main obstacles encountered. In this work, it is essential to highlight the role that both the Joint Committees and the Equality Committees of the collective agreements can play in this area and from where the general rigidity of the regime of enjoyment of the rights of conciliation can be worked on.

And, finally, the fourth proposal is located in the promotion of the role of social agents and social dialogue, that is, the specific function of the social bodies of the

CAPV. This is where certain social and labour-related bodies are identified that could carry out a task of helping promote co-responsibility in the field of work. Thus, from the margin of action that collective bargaining in the CAPV has, there are a series of bodies that, from this territorial sphere, can improve the Basque labour and social reality.

Thus, from Emakunde, a specific body responsible for equal opportunities between women and men in the CAPV, it is proposed to reinforce the interaction between it and the social agents with negotiating capacity in this territorial sphere. The aim of this interaction is to establish practices and procedures for joint participation and not only for information, recommendation and consultation. It is intended that the social agents, as knowledgeable about the most current social and labour reality of the CAPV, become involved in the design and implementation of programmes and regulations aimed at promoting a co-responsible and adaptable conciliation with the economic and social reality and, therefore, with gender equality from the field of work. Among other things, it is essential to promote permanent legal and labour training of social agents to enable them to develop effective negotiation on co-responsible conciliation measures. In other words, this is an attempt to avoid collective agreements that only refer to State legislation in this area, and also to contribute to greater social awareness of the relevance and advantages of conciliation rights that favour the conciliation of labour, personal and family obligations.

In addition, a specific function has been identified within the CRL which could reinforce the above mentioned goal substantially. Indeed, the CRL, a body for consultation and permanent dialogue between trade union organisations and confederations and the business confederations, could promote co-responsibility from its participation axis in labour matters. Thus, from this body it is possible to promote the negotiation of co-responsible conciliation measures and their subsequent transfer to the clauses of the collective agreements. The CRL has a support service for labour relations that is carried out by means of a technical service aimed at helping the negotiating and joint commissions of the sectorial collective agreements of the CAPV. Given the high number of negotiating and joint commissions that meet in this body, the support service that it provides in an administrative capacity could also advise on the duty to include equality clauses in the negotiation of agreements. In other words, taking advantage of an already existing advisory figure, it could influence co-responsibility and, therefore, facilitate dialogue within the committee on co-responsibility conciliation and, if

necessary, give advice to the committee on this matter and how to regulate its operation in its field of action.

For that purpose, though, it is proposed that a new figure should be created within the CRL, a technician to support gender equality in labour relations, whose main function would be to help promote, support, establish and guarantee co-responsible conciliation measures in all collective bargaining processes in the CAPV. In other words, this figure must ensure that the clauses relating to gender equality in the workplace are present and respected and protected by all the subjects participating in the negotiation processes, intervening to ensure that the content of the collective agreements in this area is in line with the law.

CAPÍTULO I.- LA CORRESPONSABILIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL.

1. El derecho a la igualdad de género en la relación laboral.

El principio de igualdad de mujeres y hombres está reconocido como principio fundamental de la Unión Europea⁴¹. Su consagración en el acervo comunitario de la UE ha sido fruto de un largo proceso de reconocimiento y protección hacia la igualdad de género, en primer lugar, por medio de los Tratados Fundacionales que conforman el Derecho Originario de la UE⁴², y en segundo lugar, mediante la adopción de una legislación específica sobre igualdad de género, es decir, el Derecho Derivado de la UE⁴³. Por ende, la UE ha realizado una imperiosa labor para contribuir a la noción

⁴¹ En adelante, UE.

⁴² La Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948; el Convenio para la Protección de los Derechos y de las Libertades Fundamentales, de 4 de noviembre de 1950; el Tratado de Roma del 25 de marzo de 1957 mediante el que se constituye la Comunidad Económica Europea; la Carta Social Europea adoptada por el Consejo de Europa el 18 de octubre de 1961 en Turín; el Acta Única Europea el 17 de febrero de 1986; el Protocolo Adicional de 5 de mayo de 1988; la Carta de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada 1989 en Estrasburgo; el Tratado de Maastricht o el Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992; El Tratado de Ámsterdam firmado el 2 de octubre de 1997; el Tratado de Niza adoptado el 26 de febrero de 2001 por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos; Y el Tratado de Lisboa el 13 de diciembre de 2007, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

⁴³ Entre otras, la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros, y que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. *Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 045 de 19 de febrero de 1975; la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 039 de 14 de febrero de 1976); la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 006 de 10 de enero de 1979); la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 225 de 12 de agosto de 1986); la Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 359 de 19 de diciembre de 1986); la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 014 de 20 de enero de 1998); la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 269 de 5 de octubre de 2002); la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 373, de 21 de diciembre de 2004); la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 204, de 26 de julio de 2006); y la

actual de este derecho, concretamente, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948⁴⁴, hasta las más recientes propuesta de Directiva de 26 de abril de 2017 del Parlamento europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores⁴⁵ que ha tenido repercusión a nivel estatal con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁴⁶ a nivel estatal, que entre otras novedades ha equiparado los permisos parentales en 16 semanas de duración.

Asimismo, la evolución del derecho a la igualdad de género se caracteriza por una serie de elementos que se han complementado en diferentes etapas⁴⁷. En primer lugar, por la incorporación de la vertiente de género a la noción de igualdad. Y es que la igualdad ha pasado de concebirse en un sentido amplio y genérico, a adquirir la igualdad de hecho entre mujeres y hombres como una demanda específica⁴⁸. En su origen, este derecho se erigía sobre los objetivos de justicia e igualdad para toda la ciudadanía, lo que, en palabras de PÉREZ LUÑO, exigía un mismo estatuto jurídico para todas las personas y una paridad legal en el reconocimiento y la aplicación de este derecho⁴⁹. Pues bien, a día de hoy, este derecho va más allá, y sitúa a la mujer y la tutela

más actual propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (COM , 2017, 253 final).

⁴⁴ Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III).

⁴⁵ (COM, 2017, 253 final). Fuente de información: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52017PC0253> (última consulta: 29/05/2018).

⁴⁶ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

⁴⁷ PODADERA RIVERA, Pablo. “El “Contrato Social” en el proceso de construcción europea. Un balance económico a través de la evolución de los indicadores de la Estrategia de Lisboa: El caso de España”. *Estudios de Economía Aplicada*, 2009, Vol. 27-3, p. 640.

⁴⁸ Es más, de manera específica se puede afirmar que el cambio en la configuración del derecho a la igualdad se produce junto a la evolución del Estado Social, donde por primera vez se reivindica la igualdad material como principio identificativo del mismo, y por consiguiente, se detecta la necesidad de corroborar su noción de modo más minucioso.

⁴⁹ Y por lo tanto, en la proclamación de derechos y libertades sujetos a una potestad legislativa o jurisdiccional sin distinciones de sexo entre el conjunto de la ciudadanía. En: PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Dimensiones de la Igualdad*. Madrid: Ed. Dykinson, 2005, pp. 19-22.

de sus derechos como epicentro del mismo. Por ello, se vincula a la igualdad material y real para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres. Lo que se pretende conseguir es superar la lucha por la igualdad de origen e incidir en la situación específica de las mujeres para conseguir una igualdad real y la participación plena de las mismas en todos los ámbitos de la sociedad.

Y en segundo lugar, el derecho a la igualdad de género se caracteriza por su proyección en el seno de las relaciones laborales, puesto que desde su origen se ha centrado en equiparar las diferencias entre mujeres y hombres en el trabajo productivo. Así, la legislación europea se ha dirigido a garantizar un acceso igualitario al mercado de trabajo entre mujeres y hombres, un salario equitativo y satisfactorio para ambos sexos, y a proteger los derechos específicos de las mujeres trabajadoras derivados de la maternidad. Por lo tanto, se constata una intencionalidad de extrapolar la política igualitaria inicial hacia el contexto laboral, donde la mujer ha sufrido históricamente una firme discriminación. No obstante, BALLESTER PASTOR y MIÑARRO YANINI afirman que la demanda de estas medidas se ha basado en “una mayor apertura comunitaria en el acercamiento de las legislaciones sociales de los países miembros”, la cual “entonces y todavía hoy queda totalmente condicionada a facilitar y mejorar la libertad de circulación de trabajadores”⁵⁰. Crítica a la cual se suma otro elemento, y es que, más bien, se trata “de una protección de un carácter limitado en cuanto que la igualdad se contempla como una cuestión de no discriminación cuando debería reconocerse de forma positiva, como un derecho fundamental autónomo”⁵¹. En otras palabras, este derecho ha sido desarrollado desde una óptica prohibicionista hacia un trato no igualitario e injustificado por pertinencia a diferentes sexos, pero no se reconocen mecanismos para su materialización, lo cual es un requerimiento indiscutible para que un derecho sea autónomo.

Además, hoy en día, se debe tener en consideración que se ha producido un cambio en el modelo productivo, por lo que las familias cuentan con hombres y mujeres

⁵⁰ BALLESTER PASTOR, Inmaculada., y MIÑARRO YANINI, Margarita. “El derecho a la libre circulación de trabajadores en la Constitución Europea”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 2005, núm. 57, p. 256.

⁵¹ QUESADA SEGURA, Rosa. “La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 2007, núm. 3, p. 54.

que son personas productoras y cuidadoras al mismo tiempo. Por esta razón, el derecho a la igualdad de género en el ámbito laboral necesita “dar un paso más allá que nos conduzca a una nueva forma de organización social, basado en un reparto equilibrado de tareas y trabajos en el que hombres y mujeres se responsabilicen por igual del trabajo doméstico y de cuidado y del trabajo productivo, una sociedad que conceda el mismo valor social y económico al conjunto del trabajo necesario para su mantenimiento, reproducción y desarrollo”⁵².

Con todo, si bien el ámbito laboral ha sido uno de los espacios donde más presencia han tenido las medidas para erradicar la discriminación contra las mujeres, todavía existen problemáticas a las que no se ha conseguido dar respuesta: la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo, la brecha en la tasa de empleo a tiempo completo entre mujeres y hombres, o la inactividad laboral de las mujeres, en muchos casos debido a la falta de corresponsabilidad y de medidas legales para una conciliación que permita la igualdad de acceso a estas medidas y su uso de forma equilibrada⁵³.

Tal vez, ello se debe a que la política social europea relativa a la igualdad de género siempre ha estado ligada a intereses económicos, lo cual “ha condicionado, en buena medida, el desarrollo de una plena y activa política social comunitaria”⁵⁴. La intervención europea se ha dirigido principalmente a comprender a las mujeres en el objetivo del libre mercado para el pleno desarrollo económico, y no como vía hacia la igualdad de género. Así, PEDROSA SANZ, asegura que las políticas de bienestar no han formado parte en primera instancia de la labor legislativa de la UE, sino que más bien, lo que se ha intentado ha sido subsanar las consecuencias desfavorables que las

⁵² GUIRAO MIRÓN, Cristina. “Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral”. *Prisma Social: Revista de investigación social*, 2011, núm.6, p. 308.

⁵³ Los datos actuales muestran que la tasa global de empleo de las mujeres es todavía 11,6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres. Concretamente, algo más del 50% de las mujeres trabajan a tiempo completo frente al 71,2% de los hombres, lo que genera una brecha sobre la tasa de empleo a tiempo completo de 25,5 puntos porcentuales. Además, el 31,5% de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial, mientras que sólo el 8,2% de los hombres trabaja bajo esta misma modalidad. Y finalmente, la causa de la inactividad laboral de las mujeres es en un 20% de los casos la responsabilidad de los cuidados, causa que ni siquiera supera el 2% en el caso de los hombres. Fuente de información: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=es> (Última consulta: 12/02/2018).

⁵⁴ PEDROSA SANZ, Rosario. “El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual”. *Estudios de Economía Aplicada*. 2009, Vol. 27-3, p. 634.

políticas económicas han generado, acercando y conciliando los sistemas sociales de cada Estado miembro, por lo que la igualdad de género nunca ha sido una prioridad⁵⁵.

Además, la subordinación del derecho a la igualdad de género a los intereses económicos ha impedido concebirlo como un auténtico derecho social. Y es que se debe tener en cuenta que “la Europa social, se corresponde con la estructura social, el desarrollo económico y el sistema de valores particulares de cada Estado miembro”⁵⁶. Debido a esta diversidad, el objetivo de la política social europea se podría redefinir hacia el establecimiento de un espacio social común, regido por unas normas comunes que conlleve una mayor profundización de los derechos sociales y que preste especial atención a la igualdad de género. Tal y como afirma GARRIGUES GIMÉNEZ, existe una base legal y unos principios políticos y jurídicos de la denominada Europa social que establecen las pautas de actuación para su desarrollo⁵⁷, no obstante, “para su efectiva realización es necesaria una intervención del Estado”⁵⁸. Por consiguiente, el modelo social europeo requiere una mayor profundización de los derechos sociales desde la intervención estatal de cada uno de los Estados miembros, más aun, teniendo en cuenta que la UE no cuenta con instrumentos para dotar de efectividad a los derechos sociales. Y es que, si bien la actuación de la UE tiene mucha influencia en los marcos jurídicos de los Estados miembros, resulta indispensable que cada Estado desarrolle instrumentos para dotar de efectividad a los derechos sociales, así como al derecho a la igualdad de género⁵⁹. De otro lado, la ausencia de herramientas supranacionales necesarias no evoluciona acorde a la concepción de los derechos sociales, puesto que “parte de la doctrina se inclina por señalar algunas características de los derechos

⁵⁵ PEDROSA SANZ, Rosario. “El desarrollo histórico...*op.cit.*, p. 614.

⁵⁶ PODADERA RIVERA, Pablo. “El “Contrato Social” en el proceso de construcción europea. Un balance económico a través de la evolución de los indicadores de la Estrategia de Lisboa: El caso de España”. *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 27-3, 2009, p. 640. El autor añade a esta afirmación que “por su parte, la diversidad y convergencia de las políticas sociales de los Estados miembros, es decir, las políticas sociales de la Unión Europea, en su afán de conseguir metas comunes, conforman el modelo social europeo. Al conjunto de medidas implementadas en el sentido de aquella consecución es a lo que se conoce como la política social europea”.

⁵⁷ GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. *Diálogo social europeo, negociación colectiva y medidas gender-fair: Experiencias comparadas y análisis de resultados*. Madrid: Ed. Reus, 2014, pp. 7-8.

⁵⁸ SEVILLA MERINO, Julia. y VENTURA FRANCH, Asunción. “Evolución del Derecho social europeo”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 2005, núm. 57, p. 77.

⁵⁹ Las actuaciones de la UE son influyentes porque únicamente cuando existe legislación de la Unión existe legislación en los Estados miembros.

sociales, y la que se invoca con más frecuencia es la de su carácter prestacional, es decir, se entienden como derechos sociales aquellos que comportan una obligación de dar o hacer⁶⁰. Por consiguiente, los derechos sociales pertenecientes a la ciudadanía, exigen una seguridad jurídica que cada Estado miembros debe otorgarle.

De esta manera, la soberanía de cada Estado miembro es indispensable en materia de igualdad de género y en el desarrollo de su política interior, es decir, corresponde a cada Estado determinar la naturaleza instrumental de las normas (en lo que a la elección de la forma y medios para la consecución del objetivo que los Estados miembros deben conseguir) relativas al cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres. De otro modo, puede suceder que desde la UE solamente se fomenten determinadas normas o instituciones comunes, que atienden a la organización de sus relaciones⁶¹. Así pues, la capacidad jurídica para hacer efectivo este derecho recae en el propio Estado, a saber, la mayoría de los elementos necesarios para dotar de eficacia a este derecho están en manos de las autoridades nacionales y de los interlocutores sociales.

En el caso de España, el reconocimiento del derecho a la igualdad de género se ha establecido como principio jurídico universal, y su punto de referencia en el ordenamiento jurídico español se encuentra en la Constitución Española de 1978⁶², desde donde parten todos los instrumentos legales para su efectividad. La igualdad de género en la CE se construye como valor superior del ordenamiento jurídico español (artículo 1.1 de la CE), como principio (artículo 9.2 de la CE), como derecho fundamental (artículo 14 de la CE) que goza de una tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la CE) y finalmente, se complementa con la prohibición de toda discriminación basada en el sexo en el derecho al trabajo (artículo 35.1 de la CE).

Así, la primera remisión de la CE al derecho a la igualdad de género como valor superior del ordenamiento jurídico español se ubica en el artículo 1.1 CE que establece

⁶⁰ SEVILLA MERINO, Julia. y VENTURA FRANCH, Asunción. “Evolución del Derecho social...*op.cit.*, p. 77

⁶¹ En esta línea se expresa CELESTINO DEL ARENAL, que diferencia los ejes de una sociedad internacional y un sistema internacional. “Entorno al concepto de sociedad internacional”. En: AA.VV. *Soberanía del Estado y Derecho Internacional*. Sevilla: Ed. Universidad de Sevilla, 2005, pp. 453-464.

⁶² Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. En adelante, CE.

que “*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*”. Esta norma está enfocada a determinar las características que un Estado debe tener para ser reconocido como un Estado social, de modo que la igualdad junto a valores como la libertad, la justicia y el pluralismo político son los fundamentos para poder calificar un Estado como social. Ello convierte a la igualdad en un precepto dirigido a orientar a la sociedad hacia la garantía de la igualdad de toda la ciudadanía. Pero para conseguir garantizar la igualdad sobre toda la ciudadanía es necesario que se le exija un aspecto práctico, que a diferencia de los requerimientos de otros tipos de Estados como el liberal, va más allá de su mera pretensión formal⁶³. Y es que para autores como BALAGUER CALLEJÓN es posible decir que en función del desarrollo del derecho a la igualdad puede hablarse de un Estado social o no⁶⁴. Por lo tanto, el carácter social de un Estado exige que la igualdad no solo sea garante de la igualdad entre los ciudadanos, sino que además requiere que esa misma igualdad se materialice.

Asimismo, la naturaleza de valor superior conlleva la obligación, no sólo de considerarlo, sino de arraigarlo en el sistema jurídico, político y social. De manera que se convierte en un precepto fundamental y de obligatorio cumplimiento. Esto también conlleva que el derecho a la igualdad sea de aplicación transversal para la interpretación o la producción de nuevas normas. Pero esta labor necesita el compromiso de los poderes públicos, los cuales deben orientar la producción normativa hacia la misma. Por consiguiente, será “ilegítima cualquier disposición normativa que persiga fines distintos o que obstaculice la consecución de aquellos enunciados en el sistema axiológico (teoría de valores) constitucional”⁶⁵.

⁶³ Resulta interesante el estudio realizado por BALAGUER CALLEJÓN, donde se lleva a cabo un estudio íntegro de la concepción de la igualdad en el Estado liberal y su tránsito hasta la configuración de la misma en el Estado social. De manera que llega a diferenciar la idea de un liberalismo que no atiende a la igualdad como elemento pragmático a sus fines y un Estado social donde la igualdad destaca por su especificidad, incluyendo la necesidad de adecuar el sistema al fin al que se pretende conseguir. Pudiendo afirmar que “*el Estado social impone otras condiciones, que vienen en parte predeterminadas por las condiciones materiales, y en parte por la propia evolución del derecho, que se manifiesta insuficiente para dar efectividad a los intereses sociales*”. En BALAGUER CALLEJÓN, M^a Luisa. *Igualdad y Constitución Española*. Madrid: Ed. Tecnos. 2010, p. 27.

⁶⁴ BALAGUER CALLEJÓN, M^a Luisa. *Igualdad y Constitución Española...op.cit.*, 2010. p. 23.

⁶⁵ PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Madrid: Ed. Tecnos, 2010, p. 288.

En segundo lugar, la igualdad como valor superior se complementa con su reconocimiento constitucional como principio en el artículo 9.2 de la CE. Este precepto proclama que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

En este punto, se incide, de nuevo, en que los poderes públicos deben contribuir a la materialización de la igualdad. Por consiguiente, se hace patente la búsqueda de la igualdad de resultado, es decir, la igualdad se reconoce como principio para conseguir la igualdad material y real con el fin de corregir las desigualdades entre la ciudadanía. Precisamente, se vincula a la idea de identificar la posición real de la persona, para a continuación, reasignar y equiparar sus recursos y oportunidades frente al resto de la ciudadanía, lo cual fortalece el proceso de positivación o la materialización del principio de igualdad. Y es que el “artículo 9.2 tiene una función en la Constitución claramente vinculada al desarrollo del Estado social”⁶⁶. Pero, también es un mandato expresamente dirigido a la intervención y a la acción de los poderes públicos⁶⁷. En este escenario, se origina, pues, una línea de políticas activas destinadas al desarrollo y la promoción de la igualdad. Esta labor requiere establecer un nivel de exigencia de la igualdad, para lo que se encomienda a los poderes públicos una actuación real y efectiva⁶⁸. En otras palabras, el artículo 9.2 de la CE supera el concepto de igualdad formal para garantizar su promoción y cumplimiento.

En tercer lugar, la igualdad se proyecta sobre la totalidad de los derechos que en la CE se propugnan mediante su concepción como derecho fundamental en el artículo 14 de la CE al establecer que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión*

⁶⁶ BALAGUER CALLEJÓN, M^a Luisa. *Igualdad y Constitución Española...op.cit.*, p. 32.

⁶⁷ MONTILLA MARTOS, José Antonio. “Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo”. *Artículo 14, una perspectiva de género: Boletín de información y análisis jurídico*, 2002, núm. 11, p. 8. Y BALAGUER CALLEJÓN, M^a Luisa. *Igualdad y Constitución Española...op.cit.*, 2010. p. 32.

⁶⁸ En este sentido se pronuncia también SOUTO GALVÁN, Clara. *Principio de Igualdad y transversalidad de género*. Madrid: Ed. Dykinson, 2012, p. 60.

o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. El artículo 14 de la CE consagra la igualdad formal, es decir, aboga por que todas las personas sean iguales ante la ley y tengan el mismo trato ante la legislación nacional. Es importante destacar que es en este precepto donde se alude por primera vez al sexo como motivo de discriminación y se regula su consiguiente prohibición. De este modo, la ley persigue que frente a supuestos iguales se den las mismas consecuencias jurídicas, sin que el sexo de la persona pueda afectar negativamente en ello. También el artículo 14 de la CE afianza el principio de no discriminación que “enlaza con valores inherentes a la dignidad de la persona humana y parte de la constatación de la existencia en la sociedad de grupos o colectivos de personas sistemática y tradicionalmente marginados, con lo que su vulneración supone, no sólo situar a sectores de la población en situaciones desventajosas carentes de razonabilidad, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE”⁶⁹. Por lo tanto, ante la situación de desigualdad de la que la ciudadanía parte, bien por su nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, debe prevalecer el derecho a la dignidad que como personas pertenece a todas ellas, y además, debe garantizarse por parte del resto de la ciudadanía el respeto a tal derecho, sin que tenga cabida ningún acto que perpetúe la situación inicial de inferioridad de dicho colectivo en la vida social y jurídica⁷⁰. Así, este derecho contiene importantes elementos de interrelación con otros derechos fundamentales, y con principios y valores constitucionales”⁷¹. Esa interrelación entre los derechos fundamentales ha llevado en cierto modo a que el derecho fundamental a la igualdad del artículo 14 de la CE sea considerado en la doctrina como un derecho-puente que trasciende sus propios límites para ser transversal a más derechos⁷².

⁶⁹ NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena. “El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente”. *Lan Harremanak*. 2012, núm. 25, p. 24.

⁷⁰ Se debe considerar que dentro de los derechos y deberes fundamentales que la CE recoge se establece en su artículo 10.1 el derecho de la persona a “*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social*”.

⁷¹ BALAGUER CALLEJÓN, M^a Luisa. *Igualdad y Constitución Española...op.cit.*, p. 57.

⁷² Esta es la tendencia por la que CÁMARA VILLAR y BALAGUER CALLEJÓN, anteriormente mencionados, se orientan asentando la naturaleza relacional del derecho fundamental a la igualdad.

En cuarto lugar, a ésta triple categoría jurídica se incorpora el artículo 24.1 de la CE cuando prevé la protección judicial como derecho fundamental, de manera que *“todas las personas tienen derecho a obtener tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”*. Por lo que el derecho a la igualdad goza de una tutela judicial efectiva, ya que el Estado adquiere el compromiso de instituir órganos para tutelar y garantizar este precepto reconocido en el ordenamiento jurídico.

En primer lugar, la igualdad queda garantizada formalmente en todo proceso jurídico puesto que “salvo algún matiz, se puede decir que son titulares del derecho a la tutela judicial efectiva todos aquellos sujetos o entes a quienes el ordenamiento reconoce capacidad para ser parte”⁷³. Esto se traduce en que toda persona con capacidad jurídica⁷⁴ podrá solicitar ante los Tribunales la garantía jurisdiccional del principio de igualdad. Y en segundo lugar, la garantía jurisdiccional ha de materializarse pues “no cabe duda de que la eficacia del derecho a la igualdad depende igualmente de una específica tutela procesal que haga efectivos los derechos reconocidos por las normas sustantivas, es decir, de la previsión de procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de dicho principio en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato”⁷⁵.

Ahora bien, ésta tutela procesal “no se limita a garantizar el acceso a la jurisdicción, sino también el derecho a que los Tribunales resuelvan sobre las pretensiones que ante ellos se formulan. Por decirlo gráficamente, no es sólo el derecho a traspasar el umbral de la puerta del Tribunal, sino el derecho a que, una vez dentro, éste cumpla la función para la que está instituido. DIEZ-PICAZO afirma que “el

⁷³ DIEZ-PICAZO GIMÉNEZ, Ignacio. “Reflexiones sobre algunas facetas del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (Titularidad, ámbito y caracteres generales del derecho a la tutela judicial efectiva. Derecho de acceso a la jurisdicción. Derecho a una resolución sobre el fondo. Derecho a los recursos. Derecho a una resolución fundada en Derecho)”. *Cuadernos de Derecho Público*, 2000, núm.10 (mayo-agosto), p. 15.

⁷⁴ Como se conoce, la capacidad jurídica conlleva la aptitud de la persona para ser sujeto de relaciones jurídicas. Y es que desde el momento en el que los sujetos son titulares de derechos y obligaciones por medio de su reconocimiento en el ordenamiento, consecuentemente han de ofrecerse medios para su defensa ante los Tribunales. Pues bien, mediante esta afirmación el ordenamiento reconoce el derecho de la ciudadanía para defender o reclamar ante los Tribunales la garantía de la igualdad cuando ésta ha sido vulnerada.

⁷⁵ NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena. “El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente”...*op.cit.*, p. 44. y 45.

derecho a la tutela judicial efectiva consiste en obtener del órgano judicial al que el justiciable se dirige una resolución sobre el fondo de la pretensión formulada, ya sea favorable o desfavorable, o una resolución de inadmisión de la misma. Lo que no garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva es el éxito de la pretensión”⁷⁶.

Finalmente, la última disposición constitucional sobre la igualdad se sitúa el artículo 35.1 de la CE, que establece que “*todos los españoles tienen el deber de trabajar y el 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, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*”. En este punto, el derecho a la igualdad se complementa con la prohibición de toda discriminación basada en el sexo en el reconocimiento del derecho al trabajo. Comienza así la prohibición de todo tipo de discriminación en la relación laboral. Más claramente, en el acceso al empleo, durante el desarrollo de la actividad profesional, en la promoción laboral y en la retribución económica derivada de dicha actividad.

Precisamente, la mención de la igualdad en este artículo se proyecta sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el derecho al trabajo, es decir, a la libre elección del mismo, y una vez en él, a su promoción sin que en este proceso pueda tener lugar ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Así pues, nadie puede ser tratado de manera menos favorable que otra persona en el trabajo en función de su sexo. Resulta interesante analizar la controversia suscitada en torno a los efectos de las reformas laborales, que han sido peculiarmente represivas con este derecho. En ésta línea, BAYLOS GRAU afirma sobre la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que “lo destacable de la misma es la configuración del contenido esencial de estos derechos como un espacio móvil, determinado en función de los objetivos perseguidos por el legislador en orden a la mejora de los niveles de empleo reduciendo las garantías del derecho al trabajo”⁷⁷. En otras palabras, el autor declara que la institucionalización de

⁷⁶ DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, Ignacio. “Reflexiones sobre algunas facetas del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (Titularidad, ámbito y caracteres generales del derecho a la tutela judicial efectiva. Derecho de acceso a la jurisdicción. Derecho a una resolución sobre el fondo. Derecho a los recursos. Derecho a una resolución fundada en Derecho)”...*op.cit.*, p. 23.

⁷⁷ BAYLOS GRAU, Antonio. “La protección de los derechos fundamentales por el Tribunal Constitucional Español: Auge y declive de la función de tutela”. *Revista Derecho Social*, 2015, núm. 69. p. 29.

un derecho laboral, fundamentalmente de su contenido esencial, reduce su capacidad y su alcance⁷⁸. Entonces, ¿qué lugar tiene la igualdad dentro de un derecho cuya concepción es flexible y adaptable a las necesidades económicas de un determinado momento?

En resumen, se constata que dentro del marco jurídico de la CE la determinación de la igualdad de género es múltiple y completa cuando se proclama como valor, principio y derecho fundamental, no obstante, esto no lleva a “obedecer criterios de jerarquización, de tal modo que alguno de ellos se erija en dominante. Es la combinación de ellos la que puede arrojar resultados de justicia en su interacción”⁷⁹. Esa misma naturaleza múltiple hace del derecho a la igualdad de género un derecho que “en un sentido técnico-jurídico lo que prohíbe en puridad es la existencia de tratamientos desiguales carentes de justificación o desproporcionados, es decir, busca evitar desigualdades irrazonables no justificadas objetivamente”⁸⁰. Pero además, ejerce de “agente compensador nivelador que contrarreste (en parte) la dinámica de desigualdad generada por la economía de mercado”⁸¹. Así pues, GARCÍA DE ENTERRÍA manifiesta que la igualdad “obedece a un carácter primordial sobre el que ha de erigirse o construirse la vida cotidiana de un Estado, en tanto forma parte de la unidad del ordenamiento asegurada en la Constitución”⁸². Ese carácter primordial sobre el que se construye la vida cotidiana se puede traducir en la transversalidad, es decir, en la

⁷⁸ Sin embargo, como el autor menciona lo que se ha llevado a cabo es una “legitimación política de la excepcionalidad social como forma de proceder”, por lo que, a pesar de hacer mención expresa a que en el derecho al trabajo “*en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*”, no se puede determinar el artículo 35.1 de la CE garantice plenamente la prohibición de ser tratado de manera menos favorable en relación al sexo de la persona. Y es que un derecho que se encuentra disuelto no puede respaldar la igualdad laboral en sentido estricto.

⁷⁹ BALAGUER CALLEJÓN, M^a Luisa. *Igualdad y Constitución Española...op.cit.*, p. 31.

⁸⁰ NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena. “El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente”...*op.cit.*, p. 22.

⁸¹ CONTRERAS PELÁEZ, Francisco. José. *Derechos sociales. Teoría e ideología*. Madrid: Ed. Tecnos, 1994, p. 26.; Y DIDIER, María Marta. “La exigibilidad judicial de los derechos sociales básicos: un imperativo del principio de igualdad”. *Persona y Derecho*. 2012, vol. 66, p. 84.

⁸² De esta manera argumenta GARCIA DE ENTERRÍA el alcance y las consecuencias de los principios constitucionales y su valor desde el análisis constitucional de la norma suprema y su contenido. GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo. *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*. Madrid: Ed. Thomson-Civitas, 2006, p. 106.

necesaria integración colectiva de la igualdad de género⁸³. Dicha transversalidad o “mainstreaming” ha sido definida como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”⁸⁴. Por lo tanto, lo que el “maistreaming” precisa es una perspectiva de género imperativa en todos los procesos políticos y técnicos para erradicar la desigualdad entre los sexos intrínseca en la sociedad, que debe además estar integrada en la estructura social del país. Esta perspectiva “significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres y el papel que cada género desempeña en afectar las oportunidades y el estilo de vida del otro”⁸⁵. Y ello, obviamente, ha sido trasladado al plano legislativo laboral desde donde se ha ido concretando el derecho a la igualdad de género en el ámbito del trabajo mediante la acción conjunta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁸⁶, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁸⁷, y el más reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación⁸⁸, que precisamente introduce modificaciones sobre los dos primeros preceptos.

⁸³ Este término que sirve para acuñar el concepto de igualdad en una esfera global encuentra su primera remisión en los “textos internacionales resultantes de las medidas adoptadas en la III Conferencia Mundial de las Mujeres (1985) en Nairobi”. No obstante, es una década más tarde, en 1995, cuando en la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres en Naciones Unidas celebrada en Pekín, mientras se trabajaba en la búsqueda de estrategias para la erradicación de los impedimentos hacia la plena satisfacción de la mujer en la sociedad, cuando se produce un “conjunto de compromisos de acción para la promoción y mejoramiento de la condición de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad, ampliándolo a un ámbito mundial”. En: SOUTO GALVÁN, Clara. *Principio de Igualdad y transversalidad de género...op.cit.*, p. 112.

⁸⁴ LOMBARDO, Emanuela. “El mainstreaming de género en la Unión Europea”. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, 2003, vol. 10-15, Mayo-Diciembre, p. 6.

⁸⁵ LOMBARDO, Emanuela. “El mainstreaming de género...*Ibidem.*”, p. 7.

⁸⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. En adelante, LOIEMH.

⁸⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁸⁸ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7 de marzo de 2019. En adelante, RDL 6/2019.

Estas normas han intentado compensar las diferentes causas que generan una relación desigual entre mujeres y hombres en el ámbito profesional, concretamente, configurando el derecho a la no discriminación de manera directa o indirecta en el empleo. Por una parte, la LOIEMH regula de forma transversal el derecho de igualdad de las mujeres, adoptando técnicas de igualación y medidas de acción compensatoria, incorporando para ello la acción conjunta del Estado, las empresas y la propia ciudadanía. Por otra parte, el ET garantiza la igualdad de las dos partes sujetas a un contrato de trabajo, es decir, intenta compensar las dos posiciones desiguales que se dan en la relación laboral. De este modo, se pretende que los derechos económicos y sociales adquiridos mediante el trabajo productivo contribuyan a la igualdad plena y global de las personas, y también, a la ausencia de todo tipo de discriminación en el trabajo. Asimismo, la regulación del derecho a la no discriminación de manera directa o indirecta en el empleo comprende, como afirma PALOMEQUE LÓPEZ, diferentes variables, así como, el momento en el que se da el acto discriminatorio, su alcance y orientación, las condiciones de trabajo que se imponen y las circunstancias o factores de discriminación que las personas trabajadoras pueden llegar a padecer⁸⁹. Entre las circunstancias que pueden dar lugar a un acto discriminatorio se encuentra el sexo de la persona trabajadora, lo que a pesar de estar prohibido expresamente en la LOIEMH y en los artículos 4.2.c), 17.1, 24.2 y 28 del ET⁹⁰, sigue siendo, a día de hoy, el principal

⁸⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. (Dir.). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Salamanca: Ed. Ratio Legis, 2012, pp. 26 y 27.

⁹⁰ El artículo 4.2.c) del ET dispone que: “*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español*”; El artículo 17.1 del ET establece que: “*Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*”; El artículo 24.2 del ET recoge que: “*Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación*”; Y finalmente, el artículo 28 del ET establece que: “*1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o*

lastre para garantizar la igualdad de oportunidades en el trabajo. Por esta razón, y en relación directa con el sexo de la persona trabajadora, el derecho a la igualdad de género en la relación laboral se erige entorno a varios elementos, que al igual que en el marco normativo comunitario, son: el acceso al empleo, la igualdad retributiva, la discriminación directa e indirecta en el trabajo, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral⁹¹, que es precisamente una de las líneas que trabaja el RDL 6/2019.

Tal vez, este último (la conciliación de la vida personal, familiar y laboral) es uno de los que más problemas genera a día de hoy. Y es que, tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la legislación laboral ha desarrollado permisos de conciliación como vía para facilitar la simultaneidad del trabajo de la mujer dentro y fuera del hogar, lo que, sin embargo, ha resultado en un nuevo foco de discriminación laboral. ¿Por qué? Porque estas medidas han fomentado la doble jornada trabajo de las mujeres⁹², es decir, lo que han hecho ha sido facilitar una vía para aunar el trabajo productivo y reproductivo de la mujer superponiendo dos modelos contradictorios, así como la incorporación al mercado laboral de la mujer y el modelo familiar basado en la

indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

⁹¹ En todo caso, es importante apuntar que la normativa española se hace eco de la europea y como se puede comprobar sigue su misma línea legislativa construyendo un marco de protección del derecho de igualdad de género sobre los mismos fundamentos en los que el ordenamiento europeo se basa.

⁹² Término acuñado en la doctrina laboral por autores y autoras como AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. y GIL PLANA, Juan. *Las prestaciones económicas por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (Análisis del RD 295/2009, de 6 de marzo)...*op.cit., p. 12.

división sexual del trabajo⁹³. Hasta la actualidad no se ha incidido sobre la participación masculina en los mismos, y ello ha fomentado una doble discriminación hacia la mujer, basada en primer lugar, en su condición femenina, y en segundo lugar, en la atención de las responsabilidades familiares⁹⁴. Y es que tanto las situaciones discriminatorias en el embarazo como en la lactancia y en la maternidad o en los derechos derivados de ésta, prohibidas en el marco del ET y la LOIEMH, perpetúan la actual posición de desventaja que sufren las mujeres por su pertenencia a un determinado sexo.

Por otro lado, tanto la LOIEMH en su artículo 8, como el ET en sus artículos 53.4.a), b), y c); 55.5.a), b) y c), intentan garantizar que la mujer no sufra dificultades por el hecho de estar embarazada o cuidar de sus hijos/as. De hecho, estos dos últimos artículos han sido modificados por el RDL 6/2019 para ampliar la protección de las personas trabajadoras estableciendo como nulos el despido disciplinario y el despido objetivo que se lleven a cabo después de que la persona trabajadora se haya reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses (antes de la entrada en vigor del RDL 6/2019 esta protección era únicamente de 9 meses) desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

En este sentido, la jurisprudencia ha ayudado a reforzar dicha protección y es que el Tribunal Supremo ha establecido en numerosas ocasiones que la regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo⁹⁵. De hecho, “para ponderar las exigencias que el artículo 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es preciso atender a la peculiar incidencia que sobre su situación laboral tienen la maternidad y la lactancia,

⁹³ Fenómeno que ya apunta ROYO PRIETO, Raquel. Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE (Comunidad Autónoma de Euskadi) ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?. Bilbao: Ed. Universidad de Deusto, 2011, p. 73.

⁹⁴ RODRIGUEZ ESCANDIANO, Susana. *La familia en el ámbito jurídico laboral...op.cit.*, p. 58.

⁹⁵ Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 28 noviembre (RJ 2017\5657); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 20 julio (RJ 2018\4034). Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 28 noviembre (RJ 2017\5657); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 11 enero (RJ 2018\110); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 31 marzo 2015 (RJ 2015\1838).

hasta el punto de que -de hecho- el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad constituye el problema más importante -junto a la desigualdad retributiva- con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales”. Esta protección se extiende incluso sin establecer requisito alguno sobre la necesidad de comunicar el embarazo al empresario o de que éste deba tener conocimiento de la gestación por cualquier otra vía. Con todo, la finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y eximiéndola de probar que el empresario tenía conocimiento del embarazo⁹⁶. Tutela que se ha proyectado también sobre los casos de fecundación *in vitro*⁹⁷.

Con todo, la declaración de nulidad se lleva a cabo con el objeto de combatir los despidos discriminatorios, una garantía automática, que otorga la protección necesaria ante estos casos. Por consiguiente, la legislación y jurisprudencia amparan de manera especial las garantías de la persona trabajadora frente a estos despidos injustificados. Pero además, durante los últimos años, se han dado novedades en lo que respecta a la regulación de los derechos de conciliación⁹⁸, principalmente promoviendo la neutralidad o titularidad indistinta de los mismos e introduciendo tiempos equitativos para su ejercicio por parte de las personas trabajadoras hombres y mujeres. Ante este nuevo escenario, se va a poder comprobar si realmente las nuevas normas conciliatorias contribuyen a garantizar una conciliación corresponsable y, por consiguiente, un entorno laboral igualitario para mujeres y hombres. En otras palabras, se debe verificar si los nuevos preceptos consiguen aunar los diferentes intereses en juego, que son, por un lado, desarrollar una actividad profesional, y por el otro, dedicarse al cuidado de la

⁹⁶ Y es que se debe tener en cuenta que esta cuestión pertenece a la esfera más íntima de la persona trabajadora y que ésta puede desear mantenerlo preservado del conocimiento ajeno.

⁹⁷ Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Gran Sala) Caso Sabine Mayr contra Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG. Sentencia de 26 febrero 2008. (TJCE 2008\36); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 4 abril (RJ 2017\1981). Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 5 abril. (AS 2019\1696).

⁹⁸ Entre estos permisos se encuentran: el permiso de paternidad que se amplía a 16 semanas por medio del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y que previamente, había sido ampliado a 1 mes de duración mediante por la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción. Sin embargo, fue retrasado consecutivamente hasta el 1 de enero de 2017 por medio de la entrada en vigor de la Disposición final undécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

familia, cuestión que podrá constatar si la nueva regulación igualitaria del permiso por nacimiento y cuidado es efectivo o no.

2. El derecho fundamental a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

2.1. Conceptualización.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la legislación laboral española se caracterizan, principalmente, por una incorporación tardía al ordenamiento jurídico, además de por una proyección unidireccional hacia la mujer trabajadora y una escasa protección social. Pero, no solo “la cultura jurídico laboral, así como la praxis socio-empresarial han visto a esta materia como una fantasía y no como un instrumento idóneo para la adaptación de las prestaciones laborales a las necesidades productivas”⁹⁹, sino que, además, se ha creado una cultura negativa en torno a su figura. Así, las empresas han considerado el ejercicio de las medidas de conciliación como una carga en términos economicistas y no han recabado en el vínculo entre natalidad, relevo generacional, sistema económico y Estado de bienestar. Pues bien, son estas características: su incorporación tardía, su titularidad femenina, su retribución y su percepción negativa ante la sociedad, las que históricamente han distinguido las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España. Ello, por supuesto, ha calado de manera esencial en las relaciones laborales, haciendo de éste uno de los ámbitos en los que destaca, con mayor notoriedad, la desigualdad entre mujeres y hombres.

La conciliación “se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal”¹⁰⁰. De este modo, la conciliación pretende compaginar las diferentes facetas de la vida donde una persona desee desarrollarse. Sin embargo, la doctrina, generalmente ha definido la conciliación

⁹⁹ LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. “Conciliación de la vida laboral, personal y familiar versus Seguridad Social en el marco de una política coherente bienestar social”. En: SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina. y GARRIDO PÉREZ, Eva. (Directoras). *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*. Murcia: Ed. Laborum, 2015, p. 81.

¹⁰⁰ MINISTERIO DE IGUALDAD. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Ed. Ministerio de Igualdad, 2010. p. 4.

únicamente como la compatibilización de las diferentes partes de un proyecto de vida, o como la compatibilización de responsabilidades laborales con las de índole familiar, sin hacer hincapié en que también supone la unión adecuada entre la actividad laboral, la vida familiar y el conjunto de actividades personales¹⁰¹. Así pues, no se debe obviar la importancia de esta última esfera, la personal, dentro de la conciliación.

La realidad, a día de hoy, es bien distinta. Las medidas de conciliación se conciben sobre el eje entre la vida familiar y la laboral de la persona trabajadora, dejando de lado el aspecto personal, de manera que, no llega a conjugar todas las facetas en las que una persona puede querer evolucionar. Por esta razón, es importante destacar que, si bien en su origen, las políticas conciliadoras estaban destinadas a compaginar el trabajo con la familia, ese tándem no puede ser ajeno a una tercera dimensión, la personal. Esta última es muy relevante porque ofrece a la persona trabajadora la oportunidad de descansar, formarse o disfrutar, de modo que es imprescindible para que ésta tenga una estabilidad y, por consiguiente, cumpla con sus obligaciones familiares y laborales.

Además, el binomio trabajo-familia también ha caracterizado la evolución de las medidas de conciliación. Y es que cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo la conciliación se destina, precisamente, a que éstas puedan compaginarlo con sus responsabilidades familiares, sin alterar el equilibrio tradicional del reparto del trabajo productivo y reproductivo entre mujeres y hombres. Por lo tanto, su conceptualización coadyuva a mantener en auge el sistema patriarcal en el cual la mujer trabajadora es la única que concilia.

Y es que, ahondando en su origen, las políticas de conciliación comienzan a desarrollarse en el plano comunitario mediante el *Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea* en 1974 desde una perspectiva puramente de empleabilidad. Desde ese momento, se aborda la conciliación desde una óptica antidiscriminatoria, únicamente dirigida a paliar los efectos negativos del ejercicio de

¹⁰¹ Concretamente en: FANTOVA AZCOAGA, Fernando. “Los cuidados como eje para la transformación de las políticas sociales”. *Documentación social*, 2017, núm. 187, pp. 71-89; PRIETO, Helios. “¿Conciliación de la vida laboral y la vida familiar o persona?”. *Políticas Sociales en Europa*, 2004, núm. 16, pp. 41-52; Y, ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa, MARTÍNEZ MORENO, Carolina, y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz. *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*. Consejo Económico y Social. Ed: Madrid, 2004, p. 15.

los derechos derivados de la maternidad. Ello deja fuera de su alcance cualquier medida dirigida a posibilitar la realización plena de la mujer en el plano laboral y, por consiguiente, toda garantía para conseguir la igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres. Por ende, inevitablemente en muchos casos, se ha excluido a las mujeres de ámbitos importantes del mercado laboral y se las ha relegado de nuevo al trabajo reproductivo en el hogar familiar¹⁰².

Por esta razón, las medidas de conciliación requieren un planteamiento global sobre la compatibilización de responsabilidades destinada a mujeres y hombres¹⁰³, de modo contrario, no se conseguirá remover los cimientos del sistema patriarcal que perpetúan que el tratamiento jurídico de estos derechos se caracterice por ser aislado y singular¹⁰⁴. En otras palabras, la regulación de las medidas de conciliación exige, en primer lugar, incorporar la dimensión personal a su núcleo y, en segundo lugar, incidir en la corresponsabilidad de una manera transversal para que tengan la fuerza y el impulso social que en la actualidad se necesita. De otro modo, sólo se contribuirá a que la población femenina en activo se debata entre sus aspiraciones personales, las familiares, y el poder dar respuesta a las exigencias del mundo laboral actual, que principalmente son, la disponibilidad total en una jornada laboral sin límites no desconexión digital y la flexibilidad, lo que la mantendrá, sin duda, en la precariedad laboral¹⁰⁵.

2.2. La feminización del ejercicio de las medidas de conciliación y la flexibilidad laboral: los dos principales obstáculos para el desarrollo de un derecho fundamental.

La situación actual acerca de la participación de la mujer en el mercado de trabajo que comprende la empleabilidad, la situación contractual, la asunción de los

¹⁰² MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo. *Mujer, trabajo y domicilio*. Barcelona: Ed. Icaria, 1995, p. 95.

¹⁰³ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La ley 39/1999 de la conciliación de la vida familiar y laboral*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2000, p. 10.

¹⁰⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel. “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)”. *Relaciones Laborales*, 1999, núm.2, pp. 26-34.

¹⁰⁵ DÍAZ AZNARTE, María Teresa. “Cuestiones básicas sobre conciliación de la vida personal, familiar y profesional”. En: MOYA A MADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor. Ed: Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 159-176.

permisos de conciliación y el tiempo de trabajo en el hogar constatan que el sistema patriarcal sigue en auge.

En lo que respecta al empleo, el número de personas ocupadas en el último trimestre de 2019 se sitúa en 19.471.100, lo cual indica que respecto al trimestre anterior el número de ocupados disminuye en 93.400 personas, concretamente, el empleo disminuye en 54.000 hombres y 39.400 mujeres. Asimismo, en el último año, el empleo ha aumentado en 596.900 personas, 315.100 hombres y 281.800 mujeres. Ello muestra una tendencia menos positiva de las mujeres en el empleo. Y es que la tasa de empleo actual de las mujeres es del 47,21% frente al 52,78% de los hombres¹⁰⁶. En el año 2016 la tasa de empleo de mujeres era del 42,17% y del 53,33% en los hombres¹⁰⁷, y en 2018 la de las mujeres era del 43,13% frente al 54,58% de los hombres¹⁰⁸, por lo que, si bien es cierto que la tasa de empleo actual de las mujeres ha aumentado levemente y la de los hombres ha disminuido ligeramente, ésta no ha sido la tónica habitual en la evolución de la tasa de empleo de mujeres y hombres.

Y es que desde 1996 y hasta 2007 y 2008, se da un repunte en la tasa de empleo de ambos sexos¹⁰⁹, concretamente, la tasa de empleo de las mujeres sube del 27,36% al 44,21% (lo que supone un aumento en casi 20 puntos) y la de los hombres aumenta de

¹⁰⁶ Datos INE. Fuente de información: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0119.pdf> (Última consulta: 10/01/2020).

En el cuarto trimestre de 2018 el número de personas ocupadas era de 18.998.400, lo cual indicaba que respecto a los datos del tercer trimestre de 2018, el empleo había aumentado en 30.400 en las mujeres y disminuido en 81.300 entre los hombres. Asimismo, respecto a 2017, en 2018 el empleo se incrementó en 490.300 personas, 222.900 mujeres y 267.300 hombres. Y es que la tasa de empleo de las mujeres en 2018 era del 43,13% frente al 54,58% de los hombres.

Datos INE. Fuente de información: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0417.pdf> (Última consulta: 21/04/2019).

¹⁰⁷ Datos Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Fuente de información <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/MercadoTrabajo.htm> (Última consulta: 21/04/2018).

¹⁰⁸ Datos INE. Fuente de información: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0417.pdf> (Última consulta: 21/04/2018).

¹⁰⁹ En 1996 la tasa de empleo de mujeres era del 27,36% y la de los hombres del 54,13%. Estas tasas han ido aumentando progresivamente hasta el año 2007 que a las puertas de la crisis económica se situaban en el 44,21% para las mujeres y en el 64,95% para los hombres.

Datos Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Fuente de información <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/MercadoTrabajo.htm> (Última consulta: 21/04/2018).

un 54,13% al 64,95% (mejorando en 10 puntos). Con ello, se comprueba que la diferencia en la tasa de empleo entre mujeres y hombres ha disminuido a lo largo de los años, principalmente debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo español, a diferencia de lo sucedido en otros países de la UE, pero también, y en los últimos años, por la mayor afección de la crisis económica sobre empleos donde la presencia del hombre era unánime. Pues bien, a pesar de que a día de hoy la desigualdad entre la tasa de empleo de mujeres y hombres ha disminuido, no se ha conseguido equipararlas.

Por otro lado, el número de personas paradas en 2019 es de 3.354.200, dato que ha disminuido desde finales de 2017 cuando era de 3.766.700. Así, la tasa de paro femenina es del 16,74%, mientras que la masculina se sitúa en el 12,90%¹¹⁰, porcentajes que han disminuido proporcionalmente desde 2017 cuando la tasa de paro femenina era del 18,35% y la masculina del 14,97%¹¹¹. Los porcentajes muestran que la tasa de paro se ha disparado para ambos sexos desde el año 2008, después de una década en la que había disminuido su intensidad. En el caso de las mujeres, la tasa de paro ha pasado de ser de un 29,02% en 1996 a un 12,84% en 2008, año en el cual se vuelve a constatar que con la crisis económica finaliza el crecimiento del empleo y la tasa de paro se eleva de nuevo hasta el 16,74% actual. Este mismo fenómeno ha caracterizado la evolución del desempleo de los hombres españoles, ya que en el año 1996 la tasa era del 10,95% y alcanza su dato más bajo en 2006 con un 6,35%, momento desde el cual, comienza a subir paulatinamente hasta llegar a la cifra actual¹¹².

Con todo, si se atienden los datos de empleo y paro junto a su evolución en clave de sexo, se observa la existencia de una brecha de género que ha perpetuado una menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Pero también que “la tan proclamada recuperación cuantitativa de la crisis afecta más favorablemente a los

¹¹⁰ Datos INE. Fuente de información: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0119.pdf> (Última consulta: 10/01/2020)

¹¹¹ Datos INE. Fuente de información: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0417.pdf> (Última consulta: 21/04/2018).

¹¹² Datos Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Fuente de información <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/MercadoTrabajo.htm> (Última consulta: 21/04/2019).

hombres”¹¹³, ya que la tasa de desempleo de estos se reduce de un modo más apresurado que el de las mujeres.

Otra de las principales características de la participación laboral de las mujeres es la parcialidad en su contratación. Normalmente, no es elegida y resulta, en muchas ocasiones, impuesta por la necesidad para poder conciliar. En el caso de España, actualmente el porcentaje de contratos indefinidos de mujeres registrados es del 45,60%. De ellos, el 58,03% son contratos parciales y solo el 36,79% son contratos a tiempo completo. Respecto al porcentaje de contratos temporales, éste es del 43,70%, dentro de los que el 58,54% son parciales, y el 35,71% a tiempo completo¹¹⁴. Así pues, se observa, en primer lugar, que no existe un empleo de calidad, y es que el 43,70% de los contratos registrados son temporales, lo que supone que la mitad del empleo que se genera para las mujeres no es estable. España ocupa el liderazgo europeo de la contratación temporal, concretamente, la tasa de temporalidad española es el doble de la media europea¹¹⁵. La crisis económica de 2008 y la destrucción del empleo masculino hicieron pensar que esto podía mejorar por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Sin embargo, la destrucción de empleo se dio principalmente en sectores masculinizados y debido a ello, muchas mujeres accedieron al mercado laboral a cualquier precio para poder contrarrestar la ausencia de ingresos de su hogar, no obstante, lo hicieron mediante contratos temporales y puestos precarios. Y en segundo lugar, se constata que en ambos tipos de contrataciones, tanto las indefinidas como en las temporales, predominan los contratos parciales, rondando un alto porcentaje que

¹¹³ MOLINA NAVARRETE, Cristobal. “Mujer y políticas de fomento de empleo a tiempo parcial: una pareja cada día peor avenida”. En: MOYA A MADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 117-136.

¹¹⁴ Datos Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Fuente de información: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Contratacion.htm> (Última consulta: 10/01/2020).

En el año 2016, el porcentaje de contratos indefinidos de mujeres registrados es del 46,25%, un poco mayor al actual, y entre ellos, el 57,98% eran contratos parciales y solo el 37,61% a tiempo completo. El porcentaje de contratos temporales en 2016 era del 43,64%, dentro de los que el 58,34% eran parciales y el 37,71% a tiempo completo.

¹¹⁵ GOERLICH PESET, José María. “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”. *Documentación Laboral*, 2017, núm. 110, Vol. II, p.10.

roza el 60%¹¹⁶. Pero si además se compara el total de mujeres contratadas a tiempo parcial con el número de hombres contratados bajo esta misma modalidad la diferencia resulta abismal. Y es que si bien la parcialidad de las mujeres es del 72,61%, la de los hombres se sitúa en el 7,32%¹¹⁷. Esto demuestra que “la presencia femenina en el trabajo a tiempo parcial sigue siendo mayoritaria y con tendencia al alza”¹¹⁸. El problema radica principalmente en la ausencia de voluntariedad para el mismo, y es que, como afirma GONZÁLEZ DE PATTO, cuando esta modalidad no es elegida libremente por la mujer trabajadora y se acepta frente a la falta de oportunidades para trabajar a tiempo completo, entonces pasa a ser un factor de precariedad, transformándolo en una especie de subempleo forzado¹¹⁹.

Además, la voluntariedad es, con carácter genérico, uno de los elementos propios de una relación laboral, a saber, una de las notas definitorias de la relación de trabajo por cuenta ajena “en el sentido de libertad jurídica de contratación y desistimiento”¹²⁰. No obstante, este principio, adquiere una dimensión especial en las relaciones de trabajo a tiempo parcial. Y es que concretamente, en España en el año 2015, la involuntariedad en el trabajo a tiempo parcial femenino era de un 60,1% (tasa muy alta y que solamente se encontraba equiparada a la de países como Italia, Rumanía y Grecia) frente al 25,7% de la UE-28.

Ahondando en el análisis de las razones que motivan la asunción de un trabajo a tiempo parcial por parte de las mujeres, la primordial es, en un 95,22% de los casos, el cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores, y la

¹¹⁶ Datos Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Fuente de información: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Contratacion.htm> (Última consulta: 10/01/2020).

¹¹⁷ Datos Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Fuente de información: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamasActividades.htm> (Última consulta: 10/01/2020). Concretamente, los hombres trabajan a jornada completa en un 92,67% de los casos, mientras que las mujeres lo hacen en un 40,6%.

¹¹⁸ GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa María. “Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer”. En: MOYA AMADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp.73-89.

¹¹⁹ GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa María. “Cuestiones... *Ibidem*, p. 83.

¹²⁰ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio. “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”. *Documentación Laboral*, 2017, núm. 110, Vol. II, pp. 77-78.

segunda, la asunción de otras obligaciones familiares o personales. En el caso de los hombres, la situación es bien diferente. El motivo principal para que estos tengan un trabajo a tiempo parcial es no haber encontrado un trabajo de jornada completa, seguido en segundo lugar, de realizar cursos de enseñanza o formación¹²¹. Por estas razones, se cuestiona la voluntariedad de las contrataciones parciales sobre las mujeres. Es más, se está traspasando una de las garantías para las personas trabajadoras en el empleo a tiempo parcial, que es, a tenor de la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES¹²², la voluntariedad en el acceso a la modalidad parcial¹²³. Sin embargo, la involuntariedad no es el único elemento que caracteriza el trabajo a tiempo parcial de las mujeres. A éste se le debe añadir la histórica feminización del mismo¹²⁴. Este factor no hace más que constatar la falta de igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, lo cual acarrea una disminución de derechos proporcional a la reducción de jornada que estos contratos suponen, especialmente en lo que respecta al salario.

Sobre esta cuestión, advierte la Comisión Europea, que existe un mayor riesgo de pobreza femenina durante la vejez. Y es que la parcialidad contribuye a que exista una amplia brecha entre las pensiones de mujeres y hombres que se estima en un 39% en el conjunto de la UE¹²⁵. En España, en 2008 había 4.963.372 pensiones de jubilación. En el caso de los hombres, la pensión media ascendía a 950,6€ mensuales mientras que en el de las mujeres, a 567,65€, lo que suponía un 41% menos¹²⁶. Once años después, la

¹²¹ Datos Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Fuente de información: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> (Última consulta: 10/01/2020).

¹²² Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. (*Diario Oficial* n° L 014 de 20/01/1998).

¹²³ MONREAL, Erik. “El contrato a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo. *Documentación Laboral*, 2017, núm. 110, Vol. II, p. 106.

¹²⁴ Según GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, las características del contrato a tiempo parcial son la feminización, la flexibilidad, la atipicidad, la precariedad y la acausalidad. En: GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio. “Los principios...*op.cit.*”, p. 80.

¹²⁵ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *Informe la participación laboral de las mujeres en España*. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social, 2017, p. 16.

¹²⁶ Fuente de información: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/EST24> (Última consulta: 21/07/2019).

distancia entre las pensiones medias se ha reducido, aunque continúa muy lejos de desaparecer. En 2019, con un total de 6.030.702 beneficiarios, es todavía del 35% (1312,68€ frente a 857,89€ mensuales)¹²⁷. Ante este contexto, y con el fin de compensar esta situación, el Congreso aprobó en 2016 el complemento para las pensiones de mujeres con hijos/as. El denominado complemento por maternidad sobre las pensiones contributivas de jubilación de la Seguridad Social tiene el objetivo de reconocer la contribución demográfica de las mujeres trabajadoras que han compatibilizado su carrera profesional con la maternidad. En otras palabras, el complemento regulado en el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS)¹²⁸ está destinado a mejorar las consecuencias negativas y discriminatorias que las mujeres han padecido. Con todo, el complemento consiste en un importe que equivale a las pensiones iniciales de las mujeres a las que se les aplica un porcentaje determinado en función el número de hijos/as que han tenido. Así, por dos hijos/as el porcentaje es del 5%, con tres del 10% y con cuatro del 15%.

Así pues, se constata que el paro, la temporalidad y la parcialidad, conforman un marco de precariedad laboral totalmente sexuado, es decir, son las mujeres trabajadoras las que en su mayoría se topan con alguna o con la combinación de todos estos elementos. Ello hace a las mujeres más vulnerables y susceptibles de enmarcarse en carreras profesionales de no tanta calidad como las de los hombres. En este sentido, MOLINA NAVARRETE afirma que, el empleo femenino se caracteriza por la renuncia de lo cualitativo ante lo cuantitativo, pero también, por considerar adecuada cualquier política de mercado de trabajo que cree ocupaciones, desentendiéndose la calidad del mismo y de sus condiciones de trabajo¹²⁹. Ante ello, se debe tener presente que “las políticas de empleo óptimas no pueden basarse en la mera integración cuantitativa femenina, sino que resulta imprescindible que la política de empleo femenino persiga la

¹²⁷ Fuente de información: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/aca37cc-c152-4d35-ae0a-787441c07358/REG3201906.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&ContentCache=NONE&CACHE=NONE&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_9H5AH880M8TN80QOV0H20V0000-aca37cc-c152-4d35-ae0a-787441c07358-mKsTcS- (Última consulta: 10/01/2020).

¹²⁸ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

¹²⁹ MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “Mujer y políticas de fomento de empleo a tiempo parcial: una pareja cada día peor avenida” ...*op.cit.*, pp. 117-118.

integración cualitativa: el empleo de calidad”¹³⁰. Si no se trabajan políticas de empleo específicas destinadas al empleo de calidad sólo se contribuye a fomentar la inseguridad laboral de las mismas y, por consiguiente, su inseguridad económica, personal y familiar también.

En este punto, es importante estudiar el ejercicio de los permisos de conciliación por parte de las personas trabajadoras, y especialmente, las mujeres. De este modo, se alerta de la pésima situación que crece en torno a la falta de corresponsabilidad o responsabilidad compartida¹³¹ y que afecta directamente a la representación de la mujer en el empleo.

Entre los permisos conciliatorios más esenciales, se encuentra el permiso por nacimiento y cuidado de menor (hasta marzo de 2019 se dividía en el permiso de maternidad y el de paternidad) que debido a que se destina al cuidado durante los primeros meses de vida del recién nacido, resulta indispensable para la correcta supervivencia y desarrollo del menor. Pues bien, a día de hoy, no existen datos del ejercicio del nuevo permiso por lo que se deben analizar los antiguos permisos y prestaciones por maternidad y paternidad. Asimismo, del total de 252.706 prestaciones por maternidad destinadas a retribuir los permisos de maternidad que han tenido lugar en el conjunto de España en el último año (2018), 247.975 han sido asumidas por las madres. Esto supone que el 98,13% de las prestaciones por maternidad han sido

¹³⁰ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femenino”. En: MOYA AMADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 91-116.

¹³¹ La corresponsabilidad es un término muy difícil medir. Ello supone incidir en un reparto igualitario y equilibrado o compartido de las tareas domésticas y de cuidado según la RAE. Compartir responsabilidades, en este sentido, significa “repartir, dividir, distribuir algo en partes” o “participar en algo” pero resulta complicado que ello se haga en un 50% para un progenitor y en otro 50% para el otro. En otras palabras, en una pareja, por ejemplo, un miembro puede contribuir al hogar con un sueldo de 2500€ mensuales y el otro con 1800€ mensuales. En este caso el primero de ellos contribuye más económicamente a los medios que la pareja puede comprar para subsistir y para ocio, no obstante, ello no quiere decir que el segundo de ellos se desentienda de la participación en los gastos que supone pagar una hipoteca, comprar comida o pagar colegios, sino que existe un reparto compartido para la familia que no indispensablemente es idéntico. Por ello en el trabajo hacia la creación de una sociedad corresponsable se necesita no solo una legislación laboral como base fundamental para la implicación de los hombres en el cuidado, sino que es muy importante el cambio educacional, sin el cual, por más que se obligue a los hombres a acogerse a 16 semanas de permiso para cuidar de su hijo/a recién nacido por ley, no se va a contribuir a que una vez ejercido este permiso el hombre siga asumiendo las labores de cuidado de la familia y el hogar.

asumidas por las madres, y que únicamente al 1,87% de los padres¹³² se le ha concedido esta prestación, ya que hasta la actualidad (previamente a la reforma del RDL 6/2019) existía la posibilidad de que el permiso de maternidad de 16 semanas se transfiriera al padre u otro progenitor una vez la madre hubiese disfrutado de las 6 semanas inmediatamente posteriores al nacimiento a las que estaba obligada a acogerse por ley.

En el caso de las prestaciones de paternidad, en el año 2018 se han concedido por primera vez más prestaciones por paternidad que por maternidad, exactamente 255.531. Hasta ahora nunca se había dado este fenómeno, y es que, en 2017, las prestaciones por maternidad fueron 268.328 (263.398 asumidas por las madres y 4.930 por los padres) mientras que las de paternidad eran inferiores ya que suponían 244.468¹³³. Si bien, los datos relativos a la prestación de maternidad no son preocupantes, puesto que es lógico que toda mujer necesita un tiempo prudente para la recuperación física y psicológica tras el parto, además de para la adaptación a la nueva situación familiar y al cuidado del recién nacido, los datos que hasta la actualidad realmente preocupaban eran los que conciernen al menor número de prestaciones por paternidad. En otras palabras, en 2017 hubo un mismo número de nacimientos, adopciones y acogidas que dieron lugar a estas prestaciones y, sin embargo, a los hombres se les otorgo un número inferior de prestaciones que a las mujeres. Primeramente, la tasa de empleo de mujeres y hombres en el mercado de trabajo anteriormente analizada muestra que, en España, hay más hombres empleados que mujeres. Teniendo en cuenta que entre las condiciones para acceder a estas prestaciones está la de ser una persona trabajadora por cuenta ajena o cuenta propia, afiliada y en alta o en situación asimilada de alta en la Seguridad Social, y haber cumplido con un periodo mínimo de cotización¹³⁴, choca la idea de que las mujeres, que cuentan con una

¹³² Datos Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Fuente de información: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> (Última consulta: 10/05/2019).

¹³³ Datos del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. Fuente de información: http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/a0e9291e-5720-4c1f-a165-ce79e5e95593/MATER+Enero-Diciembre%28web%292017_2018.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=linktext&ContentCache=NONE&CACHE=NONE&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_9H5AH880M8TN80QOV0H20V0000-a0e9291e-5720-4c1f-a165-ce79e5e95593-mytNqLB (Última consulta: 10/05/2019).

¹³⁴ Se debe recordar que a tenor del artículo 178 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del estado*, núm. 261, de 31 octubre de 2015, el periodo mínimo de cotización sólo se exige en el caso de la prestación por maternidad a las mujeres mayores de 21 años. Edad a partir de la cual sí se exige periodo mínimo de cotización. Concretamente, cumplidos 21 años y menor de 26, 90 días cotizados dentro de los

menor tasa de empleo y estabilidad en el mismo, hayan generado más derecho a ésta prestación que los hombres. Sin embargo, a día de hoy parece que esta discriminación tiene lugar a la inversa, y es que debido a que los hombres se encuentran mejor situados a nivel profesional y en el mercado de trabajo en general, puede que hayan cumplido mejor que las mujeres con los requisitos que la Seguridad Social establece para poder acceder a estas prestaciones.

Así pues, no existe ningún argumento que sitúe el problema de que hasta la actualidad se hayan dado menos prestaciones de paternidad que de maternidad en la dificultad para generarlas. De esta manera, puede que la causa de que en 2017 se diesen 28.353 prestaciones menos de paternidad residiese en la ausencia de corresponsabilidad, la cual se ha agudizado tras la crisis económica por el temor a perder el empleo tras solicitar el permiso y su consiguiente prestación, o bien tras haberlo ejercido. Por otro lado, la situación actual demuestra de nuevo que, la inferior tasa de empleo de las mujeres, su falta de ocupación o su tasa de paro, junto a la necesidad de cumplir con unos periodos mínimos de cotización, han derivado en una situación en la que los hombres han generado más prestaciones por paternidad que madres de maternidad.

Atendiendo a los datos sobre otro de los permisos conciliatorios, la excedencia por cuidado de hijos e hijas, de 43.899 personas excedentes en el último año, el 92,34% son mujeres frente al minúsculo porcentaje de hombres en la misma situación que solo suponen el 7,66% de las mismas¹³⁵. La excedencia por cuidado de hijos e hijas hasta los tres años se contempla en el artículo 46.3 del ET y es un permiso conciliatorio que no conlleva ninguna prestación económica, pero con reconocimiento pleno de cotizaciones y antigüedad, y una reserva del puesto de trabajo de únicamente un año de duración (durante los dos años siguientes se reserva un puesto en el mismo grupo o categoría profesional, pero no el puesto de trabajo de origen, además, en el caso de formar parte de una familia numerosa esta garantía se amplía a 15 y a 18 meses si se trata de una familia numerosa de categoría especial). En este escenario se constata que uno de los

7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral. En el caso de las mayores de 26, 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

¹³⁵ Datos Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Fuente de información <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> (Última consulta: 10/01/2020).

patrones que singularizan la excedencia es que prácticamente el número de hombres que la ejercen es nulo, y en el caso de los que se acogen a esta medida, que son hombres “con alto nivel educativo y empleados en sectores altamente feminizados del sector público, como la sanidad o la educación, donde los costes en términos de carrera profesional de la ausencia del empleo, que es generalmente más breve que en el caso de las mujeres, son muy limitados o inexistentes”¹³⁶. No obstante, en el caso de las mujeres que disfrutan de esta excedencia, no se sigue esa misma premisa. Y es que, si bien es cierto que una gran parte de las mujeres que ejercen este tipo de excedencia son, al igual que los hombres, mujeres con un alto nivel educativo y que desarrollan su actividad en el sector público, existen otros dos factores que caracterizan sus carreras profesionales para la asunción de este permiso. Estas son: el tener un arraigo laboral mediante contratos laborales estables y una cierta antigüedad en la empresa, y percibir salarios considerados medios o altos. Cuando éstas cuentan con un menor grado de solidez laboral, a saber, cuando su situación contractual, antigüedad, o nivel salarial no son tan estables e inalterables (y que suele darse, generalmente, en el sector privado en comparación con el público) el número de mujeres que asume este tipo de excedencia disminuye.

Esta última exposición resulta de gran interés debido a la pésima protección que el ordenamiento jurídico laboral otorga a la excedencia por cuidado, que al no ser retribuida, supone un gran desincentivo para ejercerla, especialmente, en el caso de familias con niveles salariales bajos, para las cuales asumir la falta de ingresos puede suponer la imposibilidad de cubrir sus necesidades básicas y cotidianas. Pero además, también porque supone un importante coste de oportunidad. ¿Por qué? Porque el 100% de los hombres que han ejercido una excedencia por cuidado de hijos/as vuelve a trabajar a tiempo completo. Frente a ello, sólo el 55% de las mujeres que ejercen esta excedencia vuelve trabajar a jornada completa, un 35% de mujeres reduce su jornada o trabajan a tiempo parcial tras ella, el 7% abandona el mercado de trabajo, y el 3% pierde el trabajo que venía desarrollando¹³⁷. Es por esta razón por la que se afirma que la

¹³⁶ CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL. *Informe sobre participación laboral de las mujeres en España del Consejo Económico y Social de 2016...op.cit.*, p. 124.

¹³⁷ CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL. *Informe sobre participación laboral de las mujeres... Ibídem*, p. 125.

excedencia por cuidado supone asumir de antemano un coste en lo que respecta a la continuación del desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.

Finalmente, en lo que atañe al uso de los tiempos de trabajo, el tiempo que mujeres y hombres dedican al trabajo reproductivo, bien sea dentro del hogar, o bien, para cuidar de sus hijos/as o familiares dista mucho de ser equiparables. Así, mientras las mujeres dedican una media diaria de 4 horas y 7 minutos al trabajo reproductivo, los hombres lo hacen en 1 hora y 54 minutos¹³⁸. Esto permite conocer la dimensión del trabajo reproductivo y, por consiguiente, de la corresponsabilidad en la actualidad. Y es que el análisis de la distribución de responsabilidades familiares en cada hogar, demuestra que cada día las mujeres dedican 2 horas y 15 minutos más que los hombres a las tareas del hogar y al cuidado.

En todo caso, los datos prueban que la regulación de las medidas de conciliación no es corresponsable, ni contribuye a romper con un sistema patriarcal sustentado sobre la tradicional división sexual del trabajo. Asimismo, parece que la esfera personal dentro de las medidas de conciliación tiene poca presencia, y es que el uso de los tiempos de trabajo revela que las mujeres, a diferencia de los hombres, dedican una gran parte de su tiempo libre a la familia, por lo que limitan el tiempo que pueden dedicar a su vida personal. La asunción mayoritariamente femenina del cuidado indica, a su vez, que las medidas destinadas a la reorganización del tiempo de trabajo perjudican de manera copiosa a la igualdad de mujeres y hombres. Por lo tanto, existen dos problemas. El primero es la dificultad para conciliar cuando ambos progenitores trabajan fuera de casa, y el segundo, que sigue siendo la mujer trabajadora la que asume las cargas familiares¹³⁹.

Es evidente que las reformas laborales de los años 2010, 2011 y 2012 junto al fomento de elementos flexibilizadores en la legislación laboral poco ayudan a mejorar la igualdad de género en el ámbito laboral. Y es que éstas han supuesto un gran retroceso sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras, pero además han hecho que

¹³⁸ Datos del INE. Fuente de información:

http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608 (Última consulta: 21/12/2019).

¹³⁹ ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. *Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*. Granada: Ed. Comares, 2002, p. 6.

un principio constitucional se tambalee, concretamente, el principio de igualdad de género reconocido en el artículo 14 de la CE. Estas limitaciones legislativas se contraponen con el reconocimiento otorgado en la jurisprudencia a los derechos conciliatorios como derechos esenciales para la no vulneración del derecho a la no discriminación¹⁴⁰. Ha sido el Tribunal Constitucional el que ha dictaminado que el derecho a la conciliación es un derecho cuya dimensión constitucional, es decir, su existencia y alcance, debe estar presente durante la interpretación y aplicación de todo el cuerpo de ley estatal, y no únicamente en materia laboral. Esta nueva clasificación y formulación “obliga a tener el derecho de conciliación permanentemente presente a la hora de valorar la legitimidad constitucional de las prerrogativas empresariales al respecto, que de este modo, deben estar siempre condicionadas en su alcance de análisis de razonabilidad que suscita la confluencia de derechos constitucionales desde la perspectiva del contenido esencial de los mismos”¹⁴¹. Por lo tanto, todo acto legislativo o ejercicio de derechos será legal siempre y cuando estén subordinados al análisis de razonabilidad, o en otras palabras, “al principal límite que la Constitución impone al legislador a la hora de regular el ejercicio de los derechos por ella reconocidos, es decir, a la garantía de respeto de su contenido esencial”¹⁴².

En este contexto, el derecho constitucional a la conciliación debe ser respetado en todas las actuaciones estatales, pero, además, tiene que servir como medida para valorar los cambios legislativos que le puedan afectar. Sólo así se consigue valorar si el acondicionamiento entre los medios utilizados y el objetivo que se persigue es correcto o no. Así pues, el contenido esencial del derecho fundamental a la no discriminación

¹⁴⁰ Cabe destacar la Sentencia del Tribunal Constitucional de 4 de marzo de 2011 (STC/26/2011), donde se establece la dimensión constitucional del derecho a la conciliación de responsabilidades. Ésta supone un nuevo paso, pues incide expresamente y por primera vez en la conciliación de responsabilidades.

¹⁴¹ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo”. *Revista de Derecho Social*, 2013, núm. 62, p. 85.

¹⁴² En este sentido, se entiende que se admite la razonabilidad de un precepto cuando los objetivos que persigue son acordes a la ley ya que el juicio de razonabilidad “puede ser satisfecho mediante la pura alusión al carácter legítimo de los objetivos que el legislador ha pretendido alcanzar a través de la medida restrictiva y el repaso de los límites a los que ha decidido someterla” (En: SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Sentencia del Tribunal Constitucional 8/2015, de 22 de enero [boe n.º 47, de 24-II-2015] La convalidación Definitiva de la reforma laboral De 2012”. *Reseñas de Jurisprudencia Ars Iuris Salmanticensis*, 2015, vol. 3, p. 326). Y es que “«razón» puede significar: calcular, ordenar, reconocer o construir regularidades, valorar la adecuación entre medios y fines, generalizar, universalizar...” (En: CUONO, Massimo. “Entre arbitrariedad y razonabilidad. Hacia una teoría crítica del neoconstitucionalismo”. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, septiembre 2012 – febrero 2013, núm. 3, p. 45).

comprende todos los elementos indispensables para hacerlo reconocible como tal, y sin los cuales, el propio derecho llegaría a desnaturalizarse como derecho constitucional para garantizar un derecho fundamental. Es decir, la esencialidad del derecho es una parte de su contenido que es “absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos”¹⁴³, o en otras palabras, la esencialidad supone un “núcleo irreductible a salvo de injerencias del legislador y empresarios”¹⁴⁴. Así pues, el contenido esencial del derecho fundamental a la no discriminación reside en los elementos que lo componen como derecho fundamental, en este caso, los derechos de conciliación debido a su conexión directa con el artículo 14 CE, sin los cuales perdería su identidad y pasaría a ser algo distinto.

Sin embargo, a día de hoy, existen elementos externos que pueden llegar a debilitar ese contenido esencial. Entre ellos, se sitúan: “la conversión del derecho a conciliar en múltiples derechos laborales”¹⁴⁵, a saber, disgregarlo en varios derechos, y la flexibilidad introducida en las reformas del mercado de trabajo de los años, 2010, 2011 y 2012. Justamente por ello, no es posible afirmar que el contenido esencial del derecho a la conciliación sea ilimitado. En primer lugar, porque descomponer el derecho a la conciliación en diferentes derechos laborales hace que la esencia constitucional del mismo se desnaturalice. O en otras palabras, expande su contenido esencial y hace indeterminable su núcleo, lo cual dificulta el establecimiento de garantías al ejercicio del derecho de conciliación. Y en segundo lugar, porque como es conocido, las reformas laborales introducidas en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo¹⁴⁶, en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva¹⁴⁷, y en la Ley 3/2012,

¹⁴³ PAREJO ALFONSO, Luciano. “El contenido esencial de los derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional; A propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981”. *Revista Española de Derecho Constitucional*, septiembre-diciembre 1981, Vol. 1., núm. 3, p. 186.

¹⁴⁴ RUIZ-RICO RUIZ, Carolina. *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2012, p. 97.

¹⁴⁵ RUIZ-RICO RUIZ, Carolina. *El derecho constitucional...* *Ibídem*, p. 97.

¹⁴⁶ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 227, de 18 de septiembre de 2010.

¹⁴⁷ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 139, de 11 de junio de 2011.

de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹⁴⁸ han incidido sobre el mismo de modo considerable, aumentando el poder de dirección sobre las condiciones y los derechos de trabajo ilimitadamente.

Por medio de estas reformas se pretendió conferir una mayor flexibilidad al mercado de trabajo, de modo que contribuyesen a fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atravesase la empresa¹⁴⁹. Pero además, su objetivo era el de establecer un marco claro que ayudase a la gestión eficaz de las relaciones laborales, a facilitar la creación de puestos de trabajo y a la estabilidad en el empleo¹⁵⁰. A pesar de ello, la realidad demuestra que la flexibilidad ha dotado a los derechos que regulan las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de un carácter traumático y complejo, el cual, colisiona directamente con la idea originaria de que sea una vía para no destruir el empleo. Además, hoy en día, la globalización de la economía y la evolución tecnológica han contribuido a una flexibilidad ilimitada ante la imprevisibilidad del mercado¹⁵¹. Cuestión que para autores como BELZUNEGI ERASO ha supuesto el planteamiento de si verdaderamente son herramientas que han generado un cambio organizacional en la empresa, es decir, si son una forma de organización que conllevan la sustitución de la lógica tradicional del trabajo¹⁵². Y es que “la globalización económica ha operado una

¹⁴⁸ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 162, de 7 de julio de 2012.

¹⁴⁹ PÉREZ ANAYA, Rosa María. “El poder empresarial sobre las condiciones de trabajo: experiencias judiciales recientes”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2015, núm. 41, p. 308.

¹⁵⁰ Establecido en el propio Preámbulo II de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹⁵¹ COCKX, Bart., y VAN DER LINDEN, Bruno. “«Flexiseguridad» en Bélgica. Una propuesta de reforma basada en principios económicos”. *Revista Internacional del Trabajo*, 2010, vol. 129, núm. 3, p. 398.

¹⁵² BELZUNEGUI ERASO, Ángel, *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Madrid: Ed. Colección Estudios, 2002, p. 210.

De hecho, “todo ello ha supuesto una transformación para las propias empresas y para las formas en las que en ellas se trabaja. Una de las principales características del desarrollo de la actividad profesional era precisamente la presencia en la empresa o centro de trabajo, por lo que la nueva situación tecnológica y organización digital han tenido un impacto ineludible sobre las personas trabajadoras” que, a día de hoy, pueden estar de manera continua realizando su prestación laboral e interactuar de manera permanente con sus compañeros/as y superiores o clientes. En: EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. “El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: Una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco”, *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2019, vol. 7, núm. 2, p. 195.

degradación de facto o material del modelo europeo de relaciones laborales y de la política social comunitaria”¹⁵³. En este sentido, CABAS MARTÍNEZ afirma que la globalización “puede ser reducida, en su más íntima esencia, a la expansión y profundización de la economía capitalista y de sus postulados teóricos, tales como la libre competencia, el mercado de libre cambio, el incremento de exportaciones, etc.”¹⁵⁴. Ante ello, la capacidad reguladora de cada Estado se ha visto sometida a las imposiciones de una economía internacional. En otras palabras, la auto-organización de cada Estado y su autoridad en la concreción de sus propias estructuras puede haberse alterado e incluso haberse hecho disponible a intereses externos. Todo ello ha fomentado que la flexibilidad se sustente sobre el propio mercado y el individualismo, donde los intereses comunes se han abandonado a su suerte ante la búsqueda de los intereses privados, lo que se refleja en una ausencia de derechos y en la incapacidad por parte de los Estados para asegurar el ejercicio de los mismos.

La intención legislativa de facilitar la adaptación de las condiciones laborales a la situación económica de la empresa, se ve claramente, entre otros, en el artículo 41 del ET sobre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. La redacción del precepto permite que la empresa, de manera unilateral, pueda acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo relativas a materias tan relevantes como la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y la cuantía salarial, el sistema de trabajo y el rendimiento, y las funciones (cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39). Y para ello sólo impone un límite, y es que deben existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen¹⁵⁵. Pero

¹⁵³ GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. *Diálogo social europeo, negociación colectiva y medidas gender-fair: Experiencias comparadas y análisis de resultados*. Madrid: Ed. Reus, 2014, p. 11.

¹⁵⁴ CABAS MARTÍNEZ, Faustino. “Globalización y Relaciones laborales”. *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, 2008, Vol. I, núm. 3, p. 203.

¹⁵⁵ El artículo 41.1 y 41.2 del ET establece que:

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*

además, las condiciones de trabajo enumeradas en este artículo “no agotan las materias objeto de modificación sino que nos encontramos ante una lista abierta o ejemplificativa”¹⁵⁶. Por consiguiente, la lista no es “*numerus clausus*”¹⁵⁷, así que se pueden incorporar a la misma una serie de condiciones de trabajo adicionales que la parte empresaria elija y además llevar a cabo su modificación mediante esta vía legal¹⁵⁸.

Es importante apuntar que entre las materias que el artículo admite modificar se encuentran la jornada laboral, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, y el régimen de trabajo a turnos. Todas ellas afectan directamente a la duración (diaria, mensual o anual) de la prestación laboral que la persona trabajadora lleva a cabo, que es a su vez, el elemento sobre el que se erigen los derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral. Debido a ello, el derecho unilateral de la empresa para poder alterar la ordenación del tiempo de trabajo colisiona con el contenido esencial del derecho a la conciliación de responsabilidades, que se construye explícitamente, sobre la protección de las condiciones laborales de las personas laborales que lo ejercen.

Asimismo, únicamente se garantizarán los derechos de conciliación si la norma no dota a la empresa de una flexibilidad que reduce los derechos de las personas trabajadoras, ni tampoco proporciona una robusta permisividad para modificar sus condiciones de trabajo. Por esta misma razón, la doctrina declara que la gestión flexible

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

¹⁵⁶ PÉREZ ANAYA, Rosa María. “El poder empresarial sobre las condiciones de trabajo: experiencias judiciales recientes”...*op.cit.*, p. 312.

¹⁵⁷ Que significa literalmente “número cerrado”. Por lo tanto, no resulta exhaustivo, cuestión que viene reconociéndose en la jurisprudencia laboral, así como en las sentencias: Tribunal Supremo (Sala de lo Social) sentencia de 9 abril 2001 (RJ 2001\5112) y Tribunal Supremo (Sala de lo Social) sentencia de 3 diciembre 1987 (RJ 1987\8822).

¹⁵⁸ Y es que el carácter sustancial de la modificación no radica en su pertenencia a esta lista, sino que predica en el alcance o la importancia de la modificación.

del tiempo de trabajo es ineficaz si se favorece y suaviza la flexibilidad externa de las empresas¹⁵⁹. Y es que ello solo ha llevado a que actualmente se incrementen los poderes organizativos empresariales más allá del innato *ius variandi*, que no afecta a los aspectos fundamentales de la relación laboral y que se concibe como un “poder de especificación o concreción de la necesariamente genérica prestación laboral”¹⁶⁰. Este incremento de poderes destinado a facilitar el procedimiento de modificación de las condiciones laborales por decisión unilateral de la empresa, se encuentra mejor regulado en otras ramas del Derecho, así como en la Civil, donde se imposibilita cualquier alteración salvo en el caso en el que las partes contratantes estén conformes¹⁶¹.

En modo contrario, la incorporación de medidas flexibilizadoras unidireccionales debilita fuertemente los derechos de las personas trabajadoras¹⁶². Y es que posibilitan que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo afecten a las condiciones reconocidas a los trabajadores/as en el contrato de trabajo, en los acuerdos o pactos colectivos, o incluso a las que se disfrutaban en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Así pues, se permite incluso eliminar las posibles condiciones más beneficiosas¹⁶³, alterar las decisiones que previamente la empresa ha adoptado en torno a la organización del trabajo, y hasta inaplicar las disposiciones de acuerdos de empresa o pactos y los convenios colectivos estatutarios (a

¹⁵⁹ En esta línea se pronuncian autoras/es como BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo”...*op.cit.*, p. 55 y BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel. “La distribución de la jornada de trabajo en España”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2014, Vol. 2, núm. 1, p. 3.

¹⁶⁰ GOERLICH PESET, José María. “Modificaciones contractuales...”*op.cit.*, p. 437.

¹⁶¹ El artículo 1256 del Código Civil (Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 206, de 25 de julio de 1889.) determina que “la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”. Así pues, únicamente admite modificaciones o alteraciones que sean bilaterales.

¹⁶² DÍAZ AZNARTE, María Teresa. “Cuestiones básicas sobre conciliación de la vida personal, familiar y profesional”...*op.cit.*, p. 165,

¹⁶³ En un primer momento parece que la atribución de una condición más beneficiosa, es decir, de mejoras sobre la normativa común por parte de la empresa no puede anularse o contrarrestarse. No obstante, el principio de condición más beneficiosa supone mantener los derechos previamente adquiridos por la persona trabajadora, a pesar de que una norma posterior general establezca condiciones menos favorables que las que se venían disfrutando. Si bien, el origen de la condición más beneficiosa es que la empresa otorgue un beneficio laboral a la persona trabajadora que supera la normativa básica, y por consiguiente, lo reglado en las fuentes convencionales, ello debe plasmarse sobre el contrato de trabajo, lo cual impediría su no aplicación o desaparición basada en una decisión unánime de la empresa. Sin embargo, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo aprobada por la reforma laboral de 2012 puede llegar a neutralizar una condición más beneficiosa que viniera aplicándose.

pesar de que estos últimos deban llevarse a cabo mediante el procedimiento especial del artículo 82.3 del ET¹⁶⁴).

En suma, los argumentos expuestos denotan un menoscabo o deterioro de los derechos de la parte trabajadora. Lejos queda la noción de flexibilidad incorporada, pues, de la de flexiseguridad que surge precisamente “como respuesta sustitutiva y reparadora a un entendimiento unilateral de la noción de flexibilidad laboral”¹⁶⁵. Y es que la idea-fuerza de la flexiseguridad nace precisamente para modificar la política de flexibilidad unilateral¹⁶⁶, y para promover “la idea de compensación de la desregulación (= flexibilización) del mercado laboral con ventajas en el empleo y en la seguridad social”¹⁶⁷.

“La flexiguridad es una estrategia de política que intenta, de una manera sincrónica y deliberada, impulsar la flexibilidad de los mercados laborales, la organización del trabajo y las relaciones laborales, por una parte, y mejorar la seguridad -la seguridad en el trabajo y la seguridad social-especialmente para grupos debilitados dentro y fuera del mercado laboral, por otro lado”¹⁶⁸. Sin embargo, en el caso de España, la susceptibilidad que se exige a las personas trabajadoras hacia los cambios en función de las circunstancias y necesidades de la empresa no es recíproca con las necesidades de las personas trabajadoras. Antes de la crisis económica en 2008, el modelo laboral español resultaba estricto en cuanto a la legislación laboral y pobre en materia de seguridad social, clasificándolo como un modelo de país “inflex-inseguro”.

¹⁶⁴ Únicamente para poder inaplicar las cláusulas sobre jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

¹⁶⁵ MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio. “La flexiseguridad en el marco del derecho de la Unión Europea”. En: ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Balance y perspectivas de la política laboral y social europea*. Madrid: Ed. Cinca, 2017, p. 20.

¹⁶⁶ MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio. “La flexiseguridad en el marco del derecho de la Unión Europea”... *Ibidem.*, p. 21. Concretamente el autor afirma que mediante la misma “se quiere introducir medidas compensatorias de la eventualidad en el empleo impulsada y aplicada mediante aquella política que la ley venía facilitando de forma ubérrima y de la que difícilmente podía zafarse una autonomía colectiva reconducida por la norma a negociar los procesos de reestructuración empresarial”.

¹⁶⁷ TANGIAN, Andranik. “Flexiguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)”. *Lan Harremanak*, 2008, núm. 16, p. 99.

¹⁶⁸ TANGIAN, Andranik. “Flexiguridad europea: conceptos... *Ibidem*, p. 105.

De otro lado, se sitúan los países nórdicos. Estos pueden ser “flex-seguros” o “inflex-seguros. Los “flex-seguros” tienen una regulación sobre el mercado laboral relajada y un sistema social generoso como, por ejemplo, Dinamarca y Finlandia. Los “inflex-seguros” cuentan con una legislación laboral estricta, y además, una sólida seguridad social, así como, Noruega, Suecia y Holanda¹⁶⁹.

Pues bien, tras la crisis económica y con las reformas laborales llevadas a cabo para paliar sus efectos, únicamente se ha incidido en flexibilizar la estricta legislación laboral, pero no en desarrollar y enriquecer el pobre sistema de seguridad social. Asimismo, la flexibilización de la legislación laboral tampoco ha seguido las recomendaciones que a nivel europeo el Libro Verde de la Comisión Europea apuntaba. Es decir, no se ha acompañado de políticas de aprendizaje continuo, o de políticas activas del mercado laboral destinadas a los desempleados e inactivos hacia la consecución de nuevas oportunidades de empleo¹⁷⁰.

En este contexto, se corrobora que la legislación laboral española se caracteriza por la ausencia de flexiseguridad. Partiendo de esta base, queda claro que los derechos de las personas trabajadoras, y más concretamente los de conciliación, no cuentan con garantías plenas. En todo caso, la naturaleza que su carácter fundamental le otorga exige un mayor compromiso estatal para su completa efectividad, tanto a nivel legislativo, como social. Esa misma naturaleza requiere fortalecer los derechos de conciliación mediante límites legales intraspasables que no permitan transformar sus aspectos esenciales. Sin embargo, la flexibilidad conlleva destruir todo límite que las normas laborales imponen para conceder cierta seguridad en el ejercicio de los derechos. Pero, además, no se puede obviar que el ejercicio, y por consiguiente, desprotección de muchos derechos conciliatorios se caracteriza por su alta feminización.

Por ello, se plantean varias cuestiones: ¿puede afectar en mayor medida la legislación laboral actual a las perspectivas laborales de las mujeres? Si se impulsa que la persona trabajadora se adapte a la empresa, ¿por qué no se exige que la adaptación

¹⁶⁹ A nivel europeo sólo sitúa dentro de este nivel a otros dos países que son Portugal y la República Checa. TANGIAN, Andranik. “Flexiguridad europea: conceptos...*op.cit.*”, p.105.

¹⁷⁰ COMISIÓN EUROPEA. *Libro verde de la Comisión Europea Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. Bruselas: Ed. Comisión Europea, 2006.

Fuente de información:

[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_es.pdf)

sea recíproca? Y es que, si las empresas se nutren de la sociedad, ¿acaso no deben tener éstas una actitud correlativa hacia la misma?

Desde luego la flexiseguridad podría contribuir al desarrollo de la sociedad y a la mejora de la calidad de vida de las personas. Por ello, cuanto menos, lo ideal sería que existiese una armonía entre la flexibilidad externa y la interna, de modo que no se desprotegera a uno de los sujetos de la relación laboral sometiendo sus derechos continuamente a las necesidades del mercado.

2.3. Las medidas de conciliación en la legislación laboral española.

La legislación laboral española cuenta con un marco de medidas destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral de la persona trabajadora. Si bien, cada una de estas medidas es fruto de una larga trayectoria legislativa, “la norma pionera, al menos en lo que a rubrica se refiere, fue la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras¹⁷¹, que constituyó el punto de referencia obligado a la hora de estudiar medidas legislativas establecidas en aras a la consecución del ansiado equilibrio entre lo profesional y familiar”¹⁷². Así, la LCVFL, fue la primera norma que constituyó un marco conjunto de las mismas. Pero además, también fue la primera que aludió formalmente a “las personas trabajadoras”, dejando atrás la vieja nominación genérica de “trabajadores” destinada a ambos sexos y que predominaba en la legislación laboral. Por ende, ésta le otorgó una nueva magnitud en lo que respecta a las personas titulares de estos derechos, intentando contribuir, aunque de manera meramente formal, a su des-feminización.

El objetivo principal de la ley fue la trasposición de los preceptos comunitarios en la materia a la normativa española, entre ellos: posibilitar la continuación en el mercado de trabajo de las personas trabajadoras que necesitaban satisfacer sus obligaciones meramente familiares, erradicar los impedimentos que la mujer encontraba

¹⁷¹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999. En lo sucesivo, LCVFL.

¹⁷² DÍAZ AZNARTE, María Teresa. “Cuestiones básicas... *op.cit.*, p. 171.

para acceder al empleo, y coadyuvar a la responsabilización de las cargas familiares por parte del hombre, introduciendo de manera novedosa el término corresponsabilidad¹⁷³.

No obstante, los objetivos marcados en la norma no consiguieron dar respuesta a todas las necesidades para constituir un marco conciliatorio libre de discriminación alguna hacia la mujer ni tampoco romper con los viejos esquemas sociales. Y es que el ideal propuesto no abarcaba la dimensión personal de la conciliación, ni tampoco consiguió inducir a una armonización de responsabilidades real. Ante este escenario, en palabras de BALLESTER PASTOR “difícilmente puede llegarse a la conclusión de que la modificación operada sirva realmente para favorecer la conciliación de responsabilidades: primero, porque el presupuesto fundamental para la conciliación no puede realizarse al margen del reparto de las tareas tradicionalmente femeninas entre hombres y mujeres y, en tal sentido, la reforma última ha introducido avances muy limitados; y, en segundo, porque la reforma se limita a positivizar las correcciones necesarias a la normativa anterior, algunas de las cuales ya habían sido apuntadas por la doctrina por medio de interpretaciones extensivas, sin incorporar objetivos nuevos”¹⁷⁴.

La ausencia de avances suficientes en lo que concierne a respaldar la igualdad de género plena, incluida la falta de capacidad de la LCVFL para contribuir a que las medidas la conciliación de la vida familiar y laboral no repercutieran sobre la tasa de actividad de las mujeres, hizo de especial necesidad la aprobación en 2007 de la LOIEMH. Esta nueva norma motivó su existencia en torno a unos pilares para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo, así como, la discriminación salarial, el desempleo femenino, la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad, y la problemática aún existente sobre la conciliación. Con tal fin, vino a modificar los permisos conciliatorios que el ET establecía. Pero, principalmente, intentó contribuir a acabar con la ausencia de corresponsabilidad que había caracterizado, desde el inicio, la elaboración de las políticas conciliatorias en España. Sin embargo, como apunta DÍAZ AZNARTE, el derecho de conciliación se ha construido sobre una carencia de corresponsabilidad, a lo que también ha contribuido, aunque de modo residual, el RD 3/2012¹⁷⁵. Tal vez, el nuevo Real Decreto-ley 6/2019,

¹⁷³ ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. *Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar...op.cit.*, pp. 10-11.

¹⁷⁴ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La ley 39/1999...op.cit.*, p. 9.

¹⁷⁵ DÍAZ AZNARTE, María Teresa. “Cuestiones básicas... op.cit.”, p. 171-172.

de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sea la última y más reciente norma que comienza a arraigar esa apuesta por la corresponsabilidad.

Por lo tanto, el marco actual de los permisos conciliatorios y las prestaciones parentales arrastra la falta de un fin corresponsable desde sus inicios legislativos. Ello ha dañado su diseño y planificación. Y es que los permisos, “si están bien diseñados, cuentan con financiación suficiente y se complementan con servicios públicos desarrollados de atención a la infancia y la dependencia, permiten a los trabajadores, hombres y mujeres, atender las necesidades de cuidados familiares sin menoscabo de su participación y desenvolvimiento en el mercado de trabajo”¹⁷⁶. Por lo tanto, es importante que el diseño de los mismos sea completo para conseguir una efectividad total. De otro modo, sólo se contribuye a que las carencias de los mismos perduren ya que, a día de hoy, no todos los permisos conciliatorios que el ET regula cuentan con una prestación económica ni con las garantías plenas para que su ejercicio no dañe ni tenga repercusiones negativas sobre las carreras profesionales de quienes los ejercen.

Entre los permisos conciliatorios que el ET establece, y que se van a analizar desde una perspectiva crítica, se encuentran: el permiso de maternidad, adopción o acogimiento; el permiso de paternidad (ambos se regulan ahora como el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y cuidado del menor tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación); el permiso de lactancia; la reducción de jornada por guarda legal; la excedencia por cuidado de hijos e hijas o familiares; y la adaptación de la jornada laboral¹⁷⁷.

El permiso de maternidad, adopción y acogimiento ha evolucionado desde su reconocimiento en el artículo 48.4 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los

¹⁷⁶ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *Informe sobre participación laboral de las mujeres en España del Consejo Económico y Social de 2016...op.cit.*, p. 120.

¹⁷⁷ Resulta relevante señalar que en España no existen estadísticas oficiales acerca del ejercicio de los permisos parentales y del perfil de las personas que los ejercen, lo que “es una carencia de primera magnitud que impide el análisis riguroso sobre la utilización de estos permisos, así como la comparación internacional” tal y como apunta *el Informe sobre participación laboral de las mujeres en España del Consejo Económico y Social de 2016*, p. 121.

Trabajadores¹⁷⁸. Si bien en este momento ya se establecía una duración de 14 semanas, similar a la de 16 semanas que tiene hoy en día, solo amparaba la protección de la mujer trabajadora, es decir, no recababa en tutelar el interés social que tienen la natalidad y la maternidad, especialmente, en la “sociedad del envejecimiento”¹⁷⁹ en la que nos encontramos. Por lo que el principal progreso se ha dado en su protección, a saber, “en la forma de entender el orden familiar, al contemplarse la maternidad como una faceta que trasciende del fuero privado de las personas”¹⁸⁰.

Ejemplo de ello es que, a día de hoy, el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y cuidado del menor supera la esfera puramente biológica, y pasa de abarcar el parto natural y un periodo posterior de recuperación y cuidado del menor, a garantizar su ejercicio en otras dos modalidades de maternidad, así como la maternidad por la vía de la adopción, o la maternidad en los casos de acogimiento de un menor. Esta extensión del permiso indica que el permiso se ha intentado adaptar a las nuevas realidades existentes de estructura familiar y a las nuevas maneras para concebir una familia. E incluso en el caso de los matrimonios o parejas de hecho de personas del mismo sexo, para las cuales a pesar de no contar en algunos casos con una mujer también se reconoce este derecho entre los progenitores.

El permiso de nacimiento, adopción o acogimiento y cuidado del menor se regula en los artículos 45.1.d) y 48.4 y 48.5 del ET. A tenor de la última actualización del artículo, tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de

¹⁷⁸ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

¹⁷⁹ MONEREO PÉREZ, José Luis. y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. “La renovada tutela social de la maternidad en el marco de los derechos de conciliación”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, núm. 43, p. 2.

El fenómeno del envejecimiento de la sociedad está presente en el mundo entero, aunque con distintos grados en cada país. Concretamente “para el año 2050 casi un tercio de la población europea (el 29%) tendrá más de 60 años. Aunque el proceso de envejecimiento es generalizado en todos los países europeos en algunos, como España, lo ha sido de forma más acelerada puesto que este cambio de tendencia se ha producido en medio siglo cuando en el resto de los países comenzó hace ya más de un siglo. Además, en España, nos estamos enfrentando a un proceso de “envejecimiento del envejecimiento”, que consiste en un incremento de la población mayor entre los mayores”. En: SERRANO ARGÜESO, Mariola. y EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. “Prácticas empresariales de innovación social en la gestión de la edad y su aplicación en el ámbito del cooperativismo”...*op.cit.*, p. 2.

¹⁸⁰ RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA, Juan José. *Dimensiones jurídico-laborales del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2015, pp. 51-52.

medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la madre y el padre biológicos, progenitores adoptantes o acogedores, tienen derecho a la suspensión del contrato de trabajo por una duración máxima de 16 semanas¹⁸¹. Al igual que toda suspensión contractual, se caracteriza por tres pautas generales: el cese de las obligaciones recíprocas en la relación laboral (prestar su actividad laboral por la parte trabajadora y asignar la prestación salarial por parte de la empresa), la conservación de las obligaciones accesorias de ambas partes derivadas de la buena fe (la persona trabajadora tiene prohibida la concurrencia, mientras la parte empresaria debe computar a efectos de antigüedad el periodo en el que el contrato está suspendido) junto a la obligación para la empresa de cotizar por la persona trabajadora durante la duración de la suspensión, y finalmente, la obligación de reserva del puesto de trabajo¹⁸².

De acuerdo a la nueva norma, del total de 16 semanas de suspensión las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de la guarda con fines de adopción o de acogimiento deben disfrutarse de manera ininterrumpida y a jornada completa. No obstante, a pesar de que la madre o progenitor/a trabajadora, por cuenta ajena o propia, sea la titular principal de este derecho, únicamente se establece la obligatoriedad de que haga uso de las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. Las 10 semanas restantes están destinadas al cuidado del menor, por lo que pueden distribuirse como los progenitores decidan en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida desde la finalización de esas 6 semanas obligatorias posteriores al parto o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, y hasta que el menor cumpla 12 meses, es decir, 1 año. Esta segunda parte del permiso que se dirige al cuidado del menor puede disfrutarse a jornada completa o parcial, a diferencia de las primeras 6 semanas que han de hacerse a jornada completa. Además, la madre biológica puede hacer uso de 4 semanas de estas 10 antes de la fecha prevista para dar a luz.

¹⁸¹ El precepto establece que queda prohibido disfrutar de este permiso por periodos intercalados.

¹⁸² RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA, Juan José. *Dimensiones jurídico-laborales...op.cit.*, pp. 50-51.

En todo caso, una de las principales novedades introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es que este derecho se concibe como individual, así pues, no puede transferirse al otro progenitor. Y es que anteriormente, el artículo 48.4 del ET establecía que las 10 semanas restantes de las que disfrutaba la madre podían ser transferidas al padre u otro progenitor, para que las disfrutase de forma simultánea o sucesiva al periodo de disfrute de la madre, lo que dividía el permiso de maternidad entre una primera etapa obligatoria y una segunda etapa voluntaria.

A día de hoy, el artículo 48 del ET no reconoce ningún supuesto de transferencia de este derecho entre progenitores. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, hasta la reciente modificación del artículo 48 del ET, junto a la posibilidad de trasladar al padre 10 semanas del permiso existían otros dos supuestos donde el otro progenitor podía hacer uso del permiso de maternidad. El primero de ellos era cuando la madre fallecía, ya que independientemente de que ésta trabajase o no, el otro progenitor podía hacer uso de la totalidad o de la parte restante del período de suspensión del contrato de trabajo computado desde la fecha del parto. Y el segundo, cuando la madre no tenía derecho a suspender su prestación laboral con derecho a prestación. Esta cuestión suscitó un debate sobre la doble titularidad del derecho, y es que para parte de la doctrina, el permiso de maternidad podía llegar a configurarse como un derecho de titularidad indistinta con el fin de contribuir a la conciliación¹⁸³, mientras que otra parte, rebatía esa idea basándose en la idea de que el parto y el cuidado son dos bienes jurídicos a proteger muy diferentes¹⁸⁴. Ante ello, al igual que se establece en el actual permiso por nacimiento resulta necesario que exista un permiso de maternidad de titularidad propia que sea inalterable e indispensable para la madre. Esta idea no excluye la participación del padre en el cuidado del menor, sino que éste, debe involucrarse mediante un permiso de nacimiento propio que posibilite que asuma una labor más destacada en el cuidado de sus hijos/as.

¹⁸³ NUÑEZ-CORTES CONTRERAS, Pilar., VELASCO PORTERO, Teresa. y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. *Igualdad y conciliación de la vida personal y laboral en la empresa y las administraciones públicas*. Madrid: Ed. Dykinson, 2008, p. 29.

¹⁸⁴ RIVAS VALLEJO, María Pilar. *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos*. Navarra: Ed. Aranzadi, 1999, p. 108.

Por otro lado, la duración de la suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas puede verse ampliado en cuatro ocasiones. En primer lugar, cuando el convenio colectivo aplicable amplíe la duración del permiso, en cuyo caso, el periodo a contar desde la semana número 16 no estará cubierto con la prestación de la Seguridad Social, y será la empresa la que deba hacerse cargo del mismo¹⁸⁵. En segundo lugar, cuando se produzca un parto, adopción, guarda o acogimiento múltiple, o bien el menor tenga una discapacidad, casos en los que la duración será ampliada en dos semanas más para cada uno de los progenitores, y no únicamente para la madre, por cada hijo o hija a partir del segundo. Esto es un hecho lógico, pero también se podrían establecer más supuestos ampliables en función del número de hijos e hijas que los progenitores ya tienen y cuyo cuidado asumen¹⁸⁶. En tercer lugar, si bien no supone en sí una ampliación del tiempo de duración, es importante destacar que se reconoce el permiso de 16 semanas a la madre cuando el recién nacido fallezca, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicite libremente reincorporarse a su puesto de trabajo. Hasta ahora, si la madre, previamente, hubiese optado por compartir el permiso de maternidad con el otro progenitor (opción que ya no existe debido a la intransferibilidad del permiso de nacimiento), éste perdía la opción de poder disfrutarlo, cuestión que BALLESTER PASTOR criticaba basándose, bien en que los dos progenitores podían tener necesidad de duelo ante el fallecimiento del recién nacido, o bien en que la decisión de reincorporación al trabajo de la madre no debía repercutir sobre el derecho del padre a disfrutar del periodo que se le había cedido para sobreponerse de la pérdida¹⁸⁷. Y, en cuarto lugar, también será superior a las 16 semanas de duración ordinaria de este permiso cuando se dé un parto prematuro y el neonato deba permanecer hospitalizado por un periodo superior a 7 días. En este caso la suspensión del contrato de trabajo se amplía por el mismo número de días que el menor se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. Y además, el permiso puede empezarse a computar desde el momento en el que el recién nacido tiene el alta hospitalaria.

¹⁸⁵ RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA, Juan José. *Dimensiones jurídico-laborales...op.cit.*, p. 54.

¹⁸⁶ MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, Rocío. “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: el permiso paternal por maternidad y a la protección frente al despido tras la Ley 39/1999”. *Revista Aranzadi Social*, 1999, núm. 5, pp.1161-1176.

¹⁸⁷ Para un mayor conocimiento: BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La prestación por maternidad*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2013.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento la suspensión contractual no deriva de una circunstancia física como el parto, sino de un hecho jurídico, la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva. No obstante, cuando se trate de una adopción internacional, la normativa permite ejercer el permiso con carácter previo de hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción para poder desplazarse al país extranjero dónde ésta se va a formalizar.

La titularidad del permiso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, al igual que el permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual para cada persona trabajadora, por ello, no puede transferirse al otro progenitor. Hasta la actualidad su titularidad era conjunta e indistinta. Esto se debía a que “los dos integrantes de la pareja están en un plano de igualdad en tanto titulares originarios de un único derecho a la suspensión contractual”¹⁸⁸, lo cual requería de una decisión conjunta sobre cómo dividir el permiso de maternidad. La norma establecía que cuando ambos progenitores trabajasen, el período de suspensión se distribuiría a opción de los interesados, de forma simultánea o sucesiva, siempre que fuera en períodos ininterrumpidos. Si lo hacían de manera simultánea, la suma del tiempo disfrutado por cada uno no podía superar las 16 semanas previstas. Además, a diferencia de la norma actual que también establece la obligatoriedad de disfrutar de las 6 semanas inmediatamente posteriores a la resolución judicial o decisión administrativa ininterrumpidamente y a jornada continua, el permiso de maternidad por adopción y acogimiento resultaba opcional puesto que no se exigía ningún periodo obligatorio como en el caso de las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto en la maternidad biológica.

Para concluir, se debe atender a la especial protección que la legislación laboral en el artículo 48 del ET y la jurisprudencia han tenido que otorgar al permiso de maternidad para paliar la discriminación que las mujeres padecen en el empleo por su ejercicio. El artículo 48.9 del ET establece que *“las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8”*. De este modo, durante el periodo en el que la mujer

¹⁸⁸ RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA, Juan José. *Dimensiones jurídico-laborales...op.cit.*, p. 71.

trabajadora ejerce este permiso se le ha de reservar su puesto de trabajo¹⁸⁹. También en esta línea protectora, el permiso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y cuidado contiene una protección social durante las 16 semanas al 100% del salario base y soportado por el sistema general de Seguridad Social, con reconocimiento pleno de cotizaciones sociales. Además, la persona trabajadora tiene derecho a mantener todos sus derechos laborales. Así, por ejemplo, la jurisprudencia ha declarado que en el caso de una empleada pública que no ha podido asumir un nuevo destino que acarrea un complemento económico debido a estar ejerciendo una licencia de riesgo durante el embarazo, y posteriormente, el permiso de maternidad, *“debe entenderse que el momento en el que deben considerarse adquiridos los derechos económicos y profesionales inherentes al nombramiento, debe ser desde la fecha en la que la mujer hubiera podido tomar posesión de no haber mediado dicho tipo de permiso o licencia”*¹⁹⁰. También, se ha establecido que, se debe mantener el derecho preferente de modificación de las condiciones laborales regulado en el convenio de aplicación cuando la trabajadora esté disfrutando su permiso de maternidad. Y es que si se le impide ejercitar un derecho de preferencia que le reconoce el convenio y que hubiera podido disfrutar en caso de haber estado trabajando se está dando lugar a una discriminación por razón de sexo, ya que no puede ejercitar su preferencia por encontrarse en el ejercicio de su permiso de maternidad¹⁹¹. Del mismo modo existen pronunciamientos declarando que la práctica empresarial de computar como ausencia la baja maternal y la baja por riesgo durante el embarazo a los efectos del cómputo de días productivos para la obtención de incentivos salariales constituye una discriminación directa por razón de sexo¹⁹². Pero, tal vez la novedad más actual respecto a la

¹⁸⁹ El artículo 48 del ET establece que: *“al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado”*.

¹⁹⁰ Tribunal Constitucional (Sala Primera) sentencia de 3 octubre (RTC 2016\162); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) auto de 24 octubre 2017(JUR 2017\303873); Tribunal Constitucional (Pleno) sentencia de 5 mayo (RTC 2014\66).

¹⁹¹ Tribunal Constitucional (Sala Segunda) sentencia de 16 enero (RTC 2017\2); Tribunal Constitucional (Pleno) sentencia de 24 mayo (RTC 2012\113); Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 6ª) sentencia de 18 diciembre (AS 2018\504); Tribunal Constitucional (Pleno) sentencia de 5 mayo (RTC 2014\66).

¹⁹² Tribunal Supremo sentencia de 10 de enero de 2017 (STS 84/2017); Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 3 octubre (AS 2019\663); Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 12 julio (JUR 2016\230213).

protección, es el ya mencionado reconocimiento del complemento a las pensiones de las mujeres con hijos/as que se jubilen. Este complemento “por maternidad en las pensiones contributivas de la Seguridad Social es un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijas o hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen de Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente. Dicho complemento que tiene a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva consiste en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que se establece en función del número de hijos/as. De manera que por dos hijos/as será del 5%; subirá al 10% cuando sean tres hijos/as y con cuatro o más, alcanzará el 15%”¹⁹³.

En este sentido, se ha llegado a plantear ante el Tribunal Constitucional cuestión de inconstitucionalidad sobre este complemento regulado en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, debido principalmente a su posible eventual contradicción con el principio de igualdad ante la ley reconocido en el artículo 14 CE¹⁹⁴. Sin embargo, no han sido admitidas por un doble motivo, por falta de fundamentación de la duda de constitucionalidad y por considerarla notoriamente infundada.

Con todo, el permiso de maternidad, actualmente denominado permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, es un derecho que, como afirman MONEREO PÉREZ y LÓPEZ INSUA, ha pasado de estar amparado desde una perspectiva puramente sanitaria, que facilitaba el cuidado por ser un resultado directo y natural de la maternidad biológica¹⁹⁵, a contemplar una perspectiva más amplia de los cuidados, incluyendo los casos de adopción y acogimiento, por ejemplo. A pesar de ello, el arraigo del cuidado no sólo debe incorporarse al permiso de maternidad, sino que la dimensión de los cuidados debe proyectarse también sobre el

¹⁹³ SERRANO ARGÜESO, Mariola. y EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. “El permiso de paternidad en Noruega. ¿Un espejo en el que España ha de mirarse?”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2017, núm. 45, p. 493.

¹⁹⁴ Tribunal Constitucional (Pleno) Auto de 16 octubre (RTC 2018\114) y Tribunal Constitucional (Pleno) Auto de 5 junio (RTC 2018\61).

¹⁹⁵ MONEREO PÉREZ, José Luis. y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. “La renovada tutela social...*op.cit.*, p. 2.

permiso de paternidad. Esta es precisamente la línea que ha seguido la última modificación, ya que como se comprobará a continuación se ha proyectado también sobre el permiso de paternidad. Y es que anteriormente, la posibilidad de cesión de parte del permiso de maternidad no era más que una bilateralización de derechos, que permitía que un progenitor u otro hicieran uso del derecho. Por ello, “precisamente, porque su finalidad ha sido enriquecida cualitativamente”¹⁹⁶, el permiso de maternidad debería configurarse dentro de un permiso parental más acorde a la necesidad de corresponsabilidad que viene demandándose en la actualidad, así como en el nuevo permiso por nacimiento, adopción, guardad con fines de adopción o acogimiento y para el cuidado que se reconoce a día de hoy.

Por otro lado, el permiso de paternidad, ha pasado de ser considerado un permiso subalterno, a ser un permiso por nacimiento y cuidado del menor reconocido a ambos progenitores, configurándolo como un permiso propio hacía fines claramente corresponsables. En un principio, el artículo 37.3 de la Ley 8/1980 sólo reconocía un permiso retribuido por nacimiento de hijo/a de 2 días de duración. Su objetivo era el de acompañar a la madre en el momento del parto y en los posteriores trámites legales. A continuación, y hasta el año 2016, se dio lugar a un permiso de paternidad propio de 13 días de duración, que podía complementarse con el ya mencionado permiso retribuido de 2 días y que únicamente podía verse ampliado por el convenio colectivo de aplicación¹⁹⁷. Pero pese a ello, no se consiguió contribuir a la corresponsabilidad, debido, una vez más, a que su duración resultaba mínima. Además, esa suma del permiso por nacimiento de 2 días y el permiso de paternidad de 13 días tampoco suponía una fórmula ni siquiera conciliatoria “ya que al ser éste último voluntario, el primero se solicitará siempre, pero no necesariamente el segundo”¹⁹⁸, por lo que la práctica habitual se mantenía en la asunción de los 2 días iniciales por nacimiento.

¹⁹⁶ MONEREO PÉREZ, José Luis. y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. “La renovada tutela social... *op.cit.*, p. 8.

¹⁹⁷ Tribunal Supremo sentencia de 19 de mayo de 2009 (RJ 2009, 4167); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 13 mayo 2009 (RJ 2009\3877); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 17 enero 2008 (RJ 2008\2068); Tribunal Superior de Justicia del País Vasco sentencia de 23 de septiembre de 2008 (AS 2008, 2748).

¹⁹⁸ GALA DURÁN, Carolina. “El permiso de paternidad: Un balance tras casi diez años desde su implantación”. *Revista Trabajo y Seguridad Social*, 2017, núm. 406, p. 64.

En 2007, la LOIEMH establecía en su exposición de motivos que la medida más innovadora que incorporaba era la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas¹⁹⁹, sin embargo, fue la Ley 9/2009²⁰⁰ la que “en su artículo 1 modificó el art. 48 bis ET, sobre la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, plasmando la duración de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo”²⁰¹. No obstante, debido a la crisis económica, la ampliación fue continuamente pospuesta hasta que, finalmente, entró en vigor el 1 de enero de 2017 por medio de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016²⁰². Cuatro semanas que, mediante la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018²⁰³, fueron de nuevo ampliadas en una semana más, constituyendo un permiso de paternidad por un total de 5 semanas de duración.

Sin embargo, hasta ese momento, la legislación laboral contenía dos preceptos destinados a regular la ausencia de la persona trabajadora cuando se convertía en padre. El primero de ellos era el permiso retribuido de 2 días por el nacimiento de hijo o hija reconocido en el artículo 37.3.b)²⁰⁴. Y el segundo se ubicaba en el artículo 48.7 del ET, que es donde se regulaba la suspensión del contrato de trabajo por 5 semanas de duración. Bajo este marco, el permiso de paternidad se constituía con 5 semanas

¹⁹⁹ Sin embargo, la nueva provisión de las 4 semanas no resultó del todo novedosa, ya que tanto el *Plan Concilia de la Administración General del Estado*, como (dentro del aspecto legislativo) la Comunidad Autónoma de Cataluña (en la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 188, de 8 de agosto de 2006) contenían con anterioridad a la LOIEMH un permiso de paternidad de 4 semanas, aunque éste únicamente se destinaba al colectivo de funcionarios dependientes de las mismas. En: DE GEA GUILLÉN, Antonio. “El nuevo régimen jurídico de la protección por paternidad tras las últimas reformas legislativas”. *Anales de Derecho*, 2008, núm. 26, p. 559.

²⁰⁰ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 242, de 07 de octubre de 2009.

²⁰¹ SERRANO ARGÜESO, Mariola. y EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. “El permiso de paternidad en Noruega...*op.cit.*, pp. 509 y 510.

²⁰² Concretamente, mediante la disposición final undécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

²⁰³ Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 161, de 4 de julio de 2018.

²⁰⁴ Sobre el permiso por nacimiento de hijo/a es importante destacar que el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 23 noviembre (AS 2016\325) ha dictaminado que es posible que un convenio colectivo establezca la inmunidad de este permiso cuando coincide con un periodo de descanso o vacaciones.

ininterrumpidas que podían disfrutarse tras los 2 días de permiso retribuido, de manera encadenada a estos, o antes de que finalizase el permiso por maternidad. Pero además, siempre que mediase acuerdo con la persona empresaria, las 5 semanas podían disfrutarse en régimen de jornada parcial, lo cual, duplicaba la duración a 10 semanas, en las que el progenitor podía disfrutar de lo que viene siendo conocido como una reducción de jornada al 50%. En resumen, la regulación anterior constituía dos vías para el ejercicio de este derecho: en primer lugar, el disfrute de 2 días completos más 5 semanas en régimen de jornada completa. Y, en segundo lugar, el disfrute de 2 días completos más 10 semanas en las que la persona trabajadora trabajaba la mitad de la jornada que le correspondía habitualmente. Además, la norma establecía que la suspensión por paternidad era independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET, por lo que a ambas vías se les podría añadir, como máximo, 10 semanas más en caso de que la madre hubiese optado por transferirlas del total de las 16 que a ella le correspondían. O en los casos en los que la madre no trabajase, o no cumplierse los requisitos legales establecidos para poder disfrutar de la prestación del permiso de maternidad, podría suspenderse el contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, a saber, a ambas vías se le añadirían las 16 semanas completas que correspondían al permiso de maternidad.

Finalmente, ha sido el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación el que ha reconocido un permiso de 16 semanas de duración al otro progenitor distinto al que da a luz, concibiéndolo como un derecho individual e intransferible. Este nuevo derecho se va implementar de manera paulatina en función de la nueva Disposición transitoria decimotercera del ET²⁰⁵, y supone un

²⁰⁵ “1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

verdadero avance en términos de corresponsabilidad. Así, desde el 1 de abril de 2019 y hasta comienzos de 2020 el permiso ha sido de 8 semanas, de las cuales 2 eran de obligatorio disfrute tras el nacimiento. Durante el año 2020 ha sido de 12 semanas de las que las 4 primeras eran de obligatorio disfrute tras el nacimiento. Y finalmente, en el año 2021 se equiparán las 16 semanas de duración de las que ya dispone la madre, siendo obligatorio el ejercicio de las primeras 6 semanas tras el nacimiento.

En este sentido, resulta interesante la iniciativa del Gobierno Vasco que ya durante 2020 ha equiparado la duración de este permiso entre mujeres y hombres

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo”.

mediante la figura de la “excedencia voluntaria subvencionada” regulada en el Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral²⁰⁶. Por medio de ella los progenitores no gestantes que quieren disfrutar de esta medida pueden acogerse a una excedencia de 4 semanas en su empresa compensada con una prestación económica al final de la excedencia equivalente al 100% de la base de cotización. No obstante, para poder hacer uso de esta nueva figura jurídica se han de cumplir una serie de requisitos. En primer lugar, el padre o progenitor no gestante tiene que haber disfrutado y agotado el permiso oficial de paternidad de 12 semanas; En segundo lugar, la madre o pareja gestante deberá estar trabajando a jornada completa para que el padre se acoja a esta excedencia; En tercer lugar, no se podrá hacer uso de la misma cuando la madre o pareja gestante se encuentre en situación de reducción de jornada o tenga un contrato a tiempo parcial inferior al 50% respecto a la jornada completa del sector en el que ejerce su actividad; Y en cuarto lugar, tampoco podrán acceder a esta ayuda quienes lleven a su hijo/a a una guardería.

Previamente, si bien se habían dado modificaciones e intentos de mejora sobre este derecho, la dimensión corresponsable quedaba lejos del mismo, principalmente porque seguía siendo “una figura asumida y consolidada legalmente, pero en la que su coste económico, a cargo del sistema de Seguridad Social, prevalece sobre su papel como claro incentivo de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos o menores”²⁰⁷. Además, las interpretaciones judiciales avalaban la legalidad de la duración diferente del permiso de paternidad respecto al de maternidad justificando que esta cuestión no era lesiva del derecho a la igualdad proclamado en el artículo 14 de la CE puesto que las disposiciones que regulaban ambos permisos tenían un objeto distinto dirigido a reglar y proteger realidades biológicas diferentes y que, por consiguiente, sólo se requería una protección integral de la madre²⁰⁸.

Puede que la regulación actual suponga un progreso, no obstante, la norma actual solamente concibe su obligatoriedad en las primeras 6 semanas que deben de

²⁰⁶ Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. *Boletín Oficial del País Vasco*, núm. 208, de 31 de octubre de 2019.

²⁰⁷ GALA DURÁN, Carolina. “El permiso de paternidad... *op.cit.*, p. 61.

²⁰⁸ Tribunal Constitucional (Pleno) sentencia de 17 octubre (RTC 2018\111); Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) sentencia de 30 junio (AS\2017\1535).

disfrutarse de manera ininterrumpida e inmediatamente posteriores al parto o resolución judicial o decisión administrativa. Las restantes 10 semanas no se establecen como obligatorias, a pesar de ello, se recoge que son intransferibles, por lo que en caso de que el padre o la madre no las disfruten caerán en saco vacío, ya que el otro progenitor no podrá acumularlas a las 16 que le corresponden. Por lo que puede que la falta de obligatoriedad sobre el total de las 16 semanas reconocidas no contribuya a dicho objetivo²⁰⁹, lo cual puede perpetuar que, a día de hoy, su ejercicio siga siendo poco insigne.

En cuanto al permiso de lactancia, ya el primer ET de 1980 recogía en su artículo 37.4 que *“las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad”*²¹⁰. Así pues, este permiso estaba vinculado a la lactancia natural y se limitaba a las mujeres trabajadoras por cuenta ajena. “Su finalidad en ese momento es, claramente, facilitar a la trabajadora que amamantaba personalmente a su hija o hijo, la continuación de la alimentación materna tras reincorporarse a su puesto de trabajo”²¹¹.

A día de hoy, el permiso por cuidado del lactante se regula en el mismo artículo del ET que reconoce que *“en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir*

²⁰⁹ Entre otros, en: TORTUERO PLAZA, José Luis. *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral. Del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo a las PYMES*. Navarra: Ed. Civitas, 2006, p. 112.

²¹⁰ El permiso se reconoce por primera en la Ley de 13 de marzo de 1900, reguladora de las condiciones de trabajo de mujeres y niños, y conocida como Ley Dato, concretamente en su artículo 9 que establecía que: *“Las mujeres que tengan hijos en el período de la lactancia tendrán una hora al día, dentro de las del trabajo, para dar el pecho a sus hijos. Esta hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos, aprovechables, uno en el trabajo de la mañana, y otro, en el de la tarde. Estas medias horas serán aprovechables por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director de los trabajos, y al entrar en ellos, la hora que hubieren escogido. No será de manera alguna descontable, para el efecto de cobro de jornales, la hora destinada a la lactancia”*. En: ESPUNY TOMÁS, María Jesús. “Los antecedentes históricos al permiso de lactancia”. *IUSLabor*, 2006, núm. 2, pp. 1y 2.

²¹¹ SERRANO ARGÜESO, Mariola. y EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía”, *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. 2014, Vol. 44, núm. 120, p. 161.

en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

Por lo tanto, este es un derecho al que la persona trabajadora podrá acogerse cuando hayan finalizado los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y para el cuidado del menor. Además, se constituye como un derecho individual de la persona trabajadora y está prohibido transferir su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, por lo que lo pueden disfrutar los dos progenitores. Únicamente en los casos en los que los dos progenitores trabajen en la misma empresa y ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección puede limitar su ejercicio simultáneo. Y cuando los dos progenitores hagan uso del mismo el periodo de disfrute se puede extender hasta que el lactante cumpla doce meses, sin embargo, en este caso se dará una reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Por otro lado, a diferencia de los “antiguos permisos de maternidad y de paternidad”, el permiso por cuidado del lactante supone una interrupción de la relación laboral y no una suspensión. Se puede afirmar que subyace el principio de conservación

de negocio jurídico y aunque la persona trabajadora no desarrolle su actividad profesional es considerado que dicha situación debe protegerse. Asimismo, la redacción anterior del artículo 37.4 del ET no disponía nada acerca de la retribución de este permiso, sin embargo, se entendía que tenía carácter retribuido. No sólo porque en toda interrupción sobre la prestación laboral la persona empresaria debe seguir cumpliendo sus obligaciones, sino porque en los casos contrarios, es decir, cuando legalmente se ha querido establecer una disminución proporcional del salario, ello ha sido dispuesto expresamente, como ejemplo, en los artículos 37.4 bis, 37.5 y 37.3 del propio ET²¹². Además, el artículo 5 del Convenio 103 de la OIT²¹³, recoge que las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, tienen que computarse como horas de trabajo efectivo, y asimismo deben remunerarse. En este sentido también se ha pronunciado el Tribunal Supremo, el cual determinó que el permiso de lactancia es retribuido y que la persona trabajadora tiene derecho a percibir su salario íntegro, incluyendo la percepción de todos los conceptos salariales que tengan carácter variable por depender del cumplimiento o no de los objetivos establecidos en el desarrollo de su actividad profesional²¹⁴. Entonces, era la empresa la que asumía la retribución del permiso de lactancia. Este factor hacía perdurable la negatividad en torno a los permisos de conciliación, y más, hacia la contratación de mujeres si son las que, generalmente, se acogían a él. Sin embargo, en la actualidad, las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación sobre la Ley General de la Seguridad Social²¹⁵ adaptan el capítulo VII del título II sobre corresponsabilidad en el cuidado del lactante. Así pues, el Estado protege esta situación en su artículo 183 de la LGSS. Concretamente, establece que “*a efectos de la*

²¹² GARCÍA TESTAL, Elena. y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2012, p. 92.

²¹³ Convenio sobre la protección de la maternidad, *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de agosto de 1966, núm. 208. Ratificado por España el 20 de agosto de 1965.

²¹⁴ Tribunal Supremo, sentencia de 9 de diciembre de 2009 (RJ/2010/2); Tribunal Supremo (Sala de lo Social) sentencia de 26 junio (RJ 2018\3125); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 21 marzo 2013 (RJ 2013\3825); Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección3ª) sentencia de 29 febrero (JUR 2012\167053); Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 3 abril (RJ 2018\1970).

²¹⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015. En adelante, LGSS.

prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad". Pero además, a continuación, el artículo 185 de la LGSS establece que *"la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo"*. Por lo tanto, el hecho de que a día de hoy sea el Estado el que asuma su retribución para ambos progenitores contribuye claramente a romper con los argumentos económicos que obstaculizaban la corresponsabilidad.

En cuanto a la titularidad de este permiso, históricamente ha supuesto una gran controversia a nivel jurisprudencial. Si bien se reconoce a las personas trabajadoras, anteriormente solo podía ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajasen²¹⁶. De hecho, fue el caso ROCA ÁLVAREZ, mediante la sentencia Tribunal Superior de Justicia Europeo, de 30 de septiembre de 2010²¹⁷ la que, por primera vez, declaró que el artículo 37.4 del ET resultaba contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo. Pero además, llegó a enjuiciar el hecho de que convertirse en progenitor no era suficiente para que los hombres trabajadores por cuenta ajena pudiesen ejercer el permiso de lactancia. Por lo tanto, esta sentencia fue la premisa para su consideración como derecho individual en la legislación laboral española.

Y es que hasta ese determinado momento si bien la norma daba respuesta "no sólo a los supuestos de alimentación natural sino también a los de alimentación

²¹⁶ Es importante destacar la importancia de la evolución jurisprudencial sobre la titularidad del permiso de lactancia. Y es que hasta hace relativamente poco éste era un derecho que únicamente se dirigía a la mujer trabajadora que había sido madre (en sentencias de Tribunal Constitucional, sentencia de 25 de marzo de 1993 (RTC\1993\109.) o en sentencia de 13 de diciembre de 1984 (RTCT 1984\9644).

²¹⁷ Sentencia Tribunal Superior de Justicia Europeo, de 30 de septiembre de 2010 (TJCE 2010\280).

artificial, única forma posible en determinados tipos de filiación como la adopción²¹⁸, o como la acogida (o cuando es el padre el que hace uso del mismo), no toda persona trabajadora por cuenta ajena tenía derecho a ejercer este derecho. ¿Por qué? Porque en los casos en los que ambos progenitores eran personas trabajadoras por cuenta ajena el precepto indicaba que sólo podía ser ejercido por uno de ellos. Ello suponía un obstáculo para el pleno ejercicio del derecho a la lactancia que apuntaba a una gran diferencia, ya que cuando una pareja tenía un hijo/a debía decidir quién lo iba a ejercer, delimitando su práctica a un único progenitor. Esta cuestión, como se ha mencionado, ha sido muy controvertida en la doctrina judicial, de hecho, existían opiniones diversas acerca de su ejercicio cuando el otro progenitor no lleva a cabo actividad profesional alguna. Así, por ejemplo, de un lado, se ha estimado que cuando uno de los progenitores está desempleado no procede reconocer este derecho, pues el cuidado y la atención del menor ya están garantizados²¹⁹. Y de otro lado, se ha otorgado el derecho cuando la madre no trabaja al considerar que la titularidad del permiso corresponde a ambos progenitores. Finalmente, también hay casos en los que se ha llegado a reconocer la facultad de compartir el permiso de lactancia entre una pareja, pero limitando su práctica simultánea²²⁰, es decir, se permitía compartir su duración pero nunca disfrutarlo al mismo tiempo. Del mismo modo, hasta la actualidad ha existido una polémica jurisprudencial en torno al momento oportuno para el ejercicio del permiso de lactancia. Así, la Audiencia Nacional, en sentencia, núm. 124/2018²²¹ reconocía la posibilidad de que un padre disfrute el permiso de lactancia una vez concluido su permiso de paternidad y mientras la madre todavía se encontraba ejerciendo su permiso de maternidad, ya que no existía impedimento alguno para conceder el permiso de lactancia de modo que ambos progenitores podían cuidar de manera conjunta al menor en un momento especialmente delicado de su vida. En cuanto a su modalidad de disfrute

²¹⁸ GARCÍA TESTAL, Elena. y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. *Los derechos de conciliación... op.cit.*, p. 91.

²¹⁹ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 19 enero (AS 2017\1111); Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 18 julio (AS 2016\1589); Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 1 julio (JUR 2015\212129); Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 5 noviembre (AS 2015\2473).

²²⁰ Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 26 septiembre (JUR 2011\351992); Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sentencia de 5 de octubre de 2015 (AS 2015\2168).

²²¹ Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 19 julio (AS 2018\2061).

las opciones que la legislación vigente permite son totalmente libres para las personas trabajadoras, de hecho, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia²²² estableció que una empresa no podía imponer hacer uso de este permiso en jornadas acumuladas cuando la persona trabajadora prefiriese hacerlo mediante la reducción de 1 hora de su jornada diaria. Así, la sentencia afirmó que la ley concedía la posibilidad de elección sin necesidad de justificar que la fórmula que se elegía permitía una mayor conciliación entre su vida familiar y laboral.

Con todo, se comprueba que la regulación anterior del permiso de lactancia no contribuía en gran medida a la corresponsabilidad. Entre las dificultades detectadas, se encontraban en primer lugar que su retribución corría a cargo de la empresa, o su corta extensión²²³, ya que si bien tenía lugar hasta los 9 meses del menor, la práctica habitual era acumularlo en jornadas completas para alargar el permiso de maternidad o de paternidad, y todo ello a pesar de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece que la lactancia natural debería darse hasta los 2 años de edad²²⁴.

Así pues, parece que la última modificación realizada es totalmente necesaria para esclarecer todas las lagunas que quedaban a expensas de la jurisprudencia y gracias a la cual se ha podido complementar este permiso de lactancia. La nueva regulación del permiso de lactancia y su protección en términos económicos pueden coadyuvar a este nuevo enfoque corresponsable. En primer lugar, resulta sumamente positivo que su retribución sea soportada, al igual que el permiso por nacimiento y cuidado, por el Sistema Nacional de Seguridad Social, precisamente, porque su finalidad actual es la misma, cuidar y atender al recién nacido. Y en segundo lugar, su titularidad individual y la posible extensión de su duración hasta los 12 meses del menor coadyuvan a garantizar un cuidado durante un periodo mínimo necesario. De otro modo, la norma suponía un claro ejemplo más de que “la legalidad vigente y las políticas actuales limitan su esfera de acción al embarazo y la maternidad *strictu sensu*, ignorando de un

²²² Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 23 enero 2018 (AS 2018\1080).

²²³ GARCÍA TESTAL, Elena. y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. *Los derechos de conciliación... op.cit.*, p. 91.

²²⁴ En este sentido: CABEZA PEREIRO, Jaime. y FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén (Coord). *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011. Lo cual se corrobora en: Fuente de información: Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/topics/breastfeeding/es/> (Última consulta: 08/07/2019).

modo equívoco que la conciliación no puede restringirse a la época de nacimiento y primeros cuidados de los hijos, sino que afecta a un periodo más amplio de la vida activa de los trabajadores y empleados con cargas familiares, que aún permanece sin apenas protección jurídica”²²⁵.

La reducción de jornada se regula en el artículo 37.6 del ET. Ésta supone la posibilidad de reducir la jornada de trabajo diaria, junto a una disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, ante tres supuestos: el cuidado de una persona menor de 12 años²²⁶; el cuidado de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida; y el cuidado 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 retribuida²²⁷. De este modo, parece que “el legislador es consciente de que pese a los derechos ya disfrutados, el menor sigue requiriendo de cuidados permanentes”²²⁸. No obstante, como se comprobará a continuación, la reducción no está lo suficientemente protegida, ni tampoco cuenta con las mismas garantías que caracterizan a los permisos anteriormente analizados.

Así pues, los hechos causantes son tres. En primer lugar, el cuidado de un menor de 12 años. Hasta hace recientemente poco, la norma establecía que este tipo de permiso sólo podía disfrutarse hasta los 8 años de edad del menor, sin embargo, mediante el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación

²²⁵ RUIZ-RICO RUIZ, Carolina. *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal...op.cit.*, pp. 15-16.

²²⁶ La reducción de jornada ha pasado de reconocerse para el cuidado de menores de hasta 6 años y de hasta 8 años a reconocerse para la guarda legal del menor de 12 años, lo que ha duplicado el tiempo máximo inicialmente reconocido en aras de facilitar el cuidado y garantizar el bienestar del menor durante un periodo mayor de tiempo y hasta una edad en la que se considera que puede comenzar a desenvolverse con una mayor autonomía en la sociedad.

²²⁷ También se extiende esta protección, pero debiendo ser la reducción de jornada de al menos la mitad de su duración, a los casos en los que exista una hospitalización o tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

²²⁸ RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA, Juan José. *Dimensiones jurídico-laborales...op.cit.*, p. 99.

estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores²²⁹, se amplía este periodo estableciendo un nuevo límite que es el de los 12 años de edad. En segundo lugar, el cuidado de una persona con discapacidad. En este caso ha de atenderse a otra norma, al Real Decreto Legislativo 27/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social²³⁰, concretamente. Dicho precepto determina cuándo se considera que una persona es discapacitada, a saber, siempre que acredite tener una discapacidad del 33%, o si teniendo un porcentaje inferior al indicado, tiene dificultades o inconvenientes para tener una participación plena y efectiva y en igualdad de condiciones con las demás personas en la sociedad. Para ello, la norma exige además que estas personas no realicen ninguna actividad mediante la cual perciban un salario. Esta cuestión puede ser problemática, ya que, en la mayoría de los casos, los ingresos que provienen de la actividad que puedan desarrollar no son cantidades muy elevadas. Debido a ello, podría establecerse, en todo caso, un límite a los ingresos, pero no restringir la participación de estas personas en el ámbito laboral, justamente porque se vulneraría el principio de igualdad de oportunidades. Y, en tercer lugar, el cuidado 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. Estos, al igual que se exige a las personas con discapacidad, no deben desempeñar ninguna actividad retribuida (entre los ejemplos más comunes se encuentran: no poder servirse por sí mismo debido a la avanzada edad, haber sufrido un accidente o padecer alguna enfermedad que así lo impida).

Con todo, el artículo 37.6 del ET establece que la reducción de jornada es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Sin embargo, en la misma línea de las restricciones establecidas para el disfrute del permiso de lactancia, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, únicamente será un derecho individual cuando los dos progenitores trabajen en empresas diferentes, y cada uno de

²²⁹ Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 305, de 21 de diciembre de 2013.

²³⁰ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

ellos genere el derecho a la reducción, o cuando trabajando en la misma empresa ésta no decida limitar su ejercicio argumentando la obstaculización del funcionamiento normal de la misma. Así, el derecho a la reducción cuenta con un límite, y es que cuando los dos progenitores trabajen en la misma empresa la individualidad del derecho de reducción queda al arbitrio de la decisión empresarial.

En cuanto a su disfrute, la concreción horaria recae sobre la persona trabajadora. Hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral²³¹ no existía límite alguno para que la reducción se concretara sobre la jornada de trabajo semanal o mensual. Ahora, la norma determina que la reducción ha de tener lugar sobre la jornada laboral diaria, dotando a la figura de la reducción de una rigurosidad extrema, que además, no tiene en cuenta la posibilidad de que tanto para el menor como la persona trabajadora existan necesidades de cuidado diferentes durante cada día de la semana. Ello ha dado lugar a numerosos problemas en la práctica en torno a dos cuestiones principales. En primer lugar, el cómo se lleva a cabo la reducción cuando la persona trabajadora realiza su actividad en régimen de trabajo a turnos y, en segundo lugar, el cómo se debe interpretar la jornada ordinaria de trabajo.

En cuanto al trabajo a turnos, los tribunales, generalmente, reconocen el derecho a solicitar un cambio de turno cuando se produce una reducción de jornada. Así, el Tribunal Constitucional ha considerado que este derecho debe interpretarse atendiendo a los derechos constitucionales que están en juego, y que son, la no discriminación y la protección al menor y a la familia²³². Es más, “la dimensión constitucional de todas las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral... ha de servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”²³³. En esta línea, MOLERO MARAÑÓN afirma que se deben equiparar en importancia el

²³¹ Real Decreto-ley 3/2012, 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 36, de 11 de febrero de 2012.

²³² Tribunal Constitucional (Sala Primera) sentencia de 15 enero (RTC 2007\3); Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 9 febrero de 2018 (AS 2018\1479). Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 20 noviembre de 2017 (JUR 2018\13824).

²³³ VELASCO PORTERO, María Teresa. “De la conciliación a la corresponsabilidad”. En: SECCIÓN JUVENIL DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España en 2017”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, núm. 48, p. 563.

reconocimiento del derecho a la reducción y la posibilidad de llevarlo a cabo²³⁴. Por ello, la posición mayoritaria actual permite el acceso a un turno fijo como vía para reducir la jornada por cuidado. Y es que la jurisprudencia ha establecido que las personas trabajadoras que reduzcan su jornada tienen derecho a precisar la jornada resultante en un turno de trabajo determinado²³⁵, por lo que podrán solicitar una reducción que suponga limitar los días de trabajo y evitar desarrollar su actividad profesional en días concretos²³⁶.

En cuanto a la concreción de la reducción dentro de la jornada ordinaria, la doctrina defiende que es justamente la persona trabajadora, la que como única conocedora de cuándo y en qué momento precisa atender sus responsabilidades familiares, debe concretar su reducción de jornada²³⁷. Sin embargo, GORELLI HERNÁNDEZ apunta que la empresa puede oponerse a dicha concreción, y por lo tanto, tiene “la posibilidad de bloquear el ejercicio del derecho por parte del trabajador, un verdadero derecho de veto a la concreción propuesta por el trabajador”²³⁸. Precisamente, los problemas surgen cuando la persona trabajadora desea acumular los periodos de reducción durante varios días. En este caso, la norma es restrictiva y parece no dar lugar a que el módulo de tiempo sobre el que ha de reducirse la jornada sea diferente al diario, salvo que en el convenio de aplicación o mediante pacto individual con la persona empresaria así se haya acordado. Por lo que la reducción del artículo 37.6 del ET ha de ejercerse dentro del módulo diario. De otro lado, la jurisprudencia ha admitido que cuando un convenio que se ha negociado y entrado en vigor después de la reforma citada no regula de manera específica que la persona trabajadora tendrá derecho

²³⁴ MOLERO MARAÑÓN, María Luisa. “Derechos de conciliación y tiempo de trabajo”. *Documentación Laboral*, 2008, núm. 82, p. 70.

²³⁵ Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 28 mayo (AS 2012\2300), y Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 5 noviembre (AS 2011\538).

²³⁶ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. “Trabajo y necesidades familiares: La reducción y adaptación del tiempo de trabajo”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, núm. 48, p. 16.

²³⁷ En este sentido: GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. “Trabajo y necesidades familiares... *Ibidem.*, pp. 2-3; NUÑEZ-CORTES CONTRERAS, Pilar. “La reducción de jornada por motivos familiares: puntos críticos en la doctrina judicial”. *Temas Laborales*, 2015, núm. 129, p. 113; Y, RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Sarai. *Tiempo de Trabajo y vida privada*. Granada: Ed. Comares, 2016, p. 281.

²³⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. “Trabajo y necesidades familiares... *op.cit.*, p. 3.

a la reducción de jornada sobre la jornada “diaria” es porque las partes negociadoras no abordaron la cuestión (aun sabiendo que la nueva ley permitía introducir esa premisa), por lo que ha declarado el derecho de las personas trabajadoras a poder reducir su jornada sin el límite diario impuesto tras la reforma²³⁹. Y es que el propio ET reconoce que mediante la negociación colectiva se pueden determinar los criterios para la concreción de la reducción de jornada.

Del precepto se deduce otra cuestión compleja ya que alude a que “*los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada..., en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas*”. Pues bien, esto puede llegar a difuminar la finalidad primordial que la ley, en su origen, pretendía mediante la concesión a la persona trabajadora del derecho a concretar el tiempo de disfrute de la reducción dentro de su jornada laboral ordinaria. Y es que, en la actualidad, tal redacción equipara además el derecho a la reducción con la necesidad de atender a razones productivas y organizativas de la empresa, por lo que solamente se dirige a contemplarlo como una mera opción sin respaldo legislativo alguno.

Por su parte, la excedencia para el cuidado de hijos/as o familiares está regulada en el artículo 46 del ET. Si bien la Ley 8/1980, ya incorporaba la excedencia en el mismo artículo, su figura ha evolucionado hasta llegar a la actual configuración jurídica de la misma. La norma diferencia entre la excedencia por cuidado de hijos/as y la excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La primera reconoce a las personas trabajadoras un periodo de hasta 3 años desde la fecha de nacimiento o la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento. La duración de ésta excedencia en estos casos parece cuanto menos confusa, y es que los progenitores cuentan con permisos como el de nacimiento y cuidado o lactancia. Por lo tanto, comenzarán a disfrutar la excedencia a continuación de estos. Así, lo que inicialmente parece un derecho de 3 años de duración se ve limitado por su coincidencia en el tiempo y simultaneidad con otros permisos

²³⁹ Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección4ª) sentencia de 15 septiembre (JUR 2016\234324) o Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª) sentencia de 18 mayo (JUR 2016\164654).

conciliatorios, que por cierto protegen en mayor grado a la persona trabajadora²⁴⁰. La segunda se reconoce para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Pero, a diferencia de la excedencia por cuidado de hijos/as, ésta tiene una duración máxima de 2 años, salvo que el convenio de aplicación reconozca una duración superior. En este caso, el cómputo comenzará cuando la persona trabajadora así lo solicite, y siempre y cuando se reúnan los requisitos relativos a la consanguinidad, y la imposibilidad para hacerse cargo de sí mismo y llevar a cabo actividad remunerada alguna.

Respecto a su titularidad, la norma establece que es un derecho individual de cada persona trabajadora²⁴¹, pero se establece un límite en su ejercicio cuando los dos progenitores desarrollen su actividad laboral en la misma empresa y soliciten este derecho basándose en el mismo sujeto causante. Si se diese tal situación, la empresa podrá limitar su ejercicio a una de las personas trabajadoras justificando razones organizativas. Por lo tanto, vuelve a ser mejor definirlo como un derecho indistinto, pero no individual.

En cuanto a la protección de la excedencia, siendo éste un permiso conciliatorio de muy larga duración, y en el que se suspenden las obligaciones recíprocas (consistentes en dar los frutos del trabajo realizado a la parte empleadora y recibir una remuneración por ese mismo trabajo realizado por la parte empleada), se le reconocen de forma explícita ciertos derechos profesionales, así como el derecho a computar la duración de la excedencia a efectos de antigüedad, la asistencia durante este periodo a cursos de formación profesional y la reserva de su puesto de trabajo, pero sólo durante el primer año de excedencia, ya que, a continuación, únicamente se reservará un puesto

²⁴⁰ Este límite temporal de 3 años ya se mantuvo en la ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que, autoras como BALLESTER PASTOR, apuntaron en ese momento que era muy difícil que la excedencia durase 3 años debido a la obligatoriedad del permiso de maternidad durante las primeras 6 semanas en los casos de parto natural, y que ante ello sólo cabía que el otro progenitor decidiera desde el mismo día del parto acogerse a la excedencia por cuidado podía llegar a ser ésta de 3 años. En: BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La ley 39/1999 de la conciliación... op.cit.* p. 54.

²⁴¹ El paso de la titularidad individual del derecho a la excedencia se reconoce por primera vez en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral. Hasta ese momento era un derecho vinculado al sujeto causante, por lo que por un mismo hecho causante, es decir, un hijo o hija solo se daba derecho a que uno de los progenitores se acogiera a esta medida. Pero la individualidad acarrea consigo la posibilidad de simultaneidad, a saber, posibilita que un mismo sujeto causante cree el derecho para ambos progenitores de disfrutar de la excedencia por su cuidado y que este sea ejercido paralelamente por ambos progenitores, salvo cuando los dos presten servicios en la misma empresa.

de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente²⁴². Ello lleva a que, previsiblemente sea utilizado durante el primer año, con la garantía de la reserva del puesto de trabajo, pero no tan probablemente a partir de ese momento debido a la disminución de su protección.

Ya en el año 2000, BALLESTER PASTOR, apuntaba que esta falta de garantías plenas durante los tres años de excedencia podía incidir sobre la corresponsabilidad si uno de los progenitores optaba por acogerse a ella durante un año (en el que se reservaba el puesto de trabajo) y el otro progenitor de manera sucesiva hacia uso de la misma durante un segundo año y por el mismo periodo²⁴³. De modo que los dos progenitores pasaban un año de excedencia padeciendo las mismas consecuencias laborales. A pesar de la viabilidad de esta posibilidad y de la garantía económica que supone el contar como mínimo con un sueldo (el del progenitor que sigue en activo) durante dos años, los datos demuestran que los porcentajes de mujeres y hombres que ejercen esta excedencia son completamente antagónicos. Un 92,63% de mujeres han utilizado esta medida en el último año frente a sólo un 7.37% de hombres²⁴⁴. Ante esta realidad, parece difícil que los datos puedan invertirse en el futuro más próximo, de manera que se contribuya al objetivo corresponsable expuesto por la autora.

Asimismo, no todas las reformas operadas sobre esta norma se han destinado a incrementar los beneficios y garantías de sus titulares, ni su grado de tutela, tal y como defiende ARGÜELLES BLANCO²⁴⁵. En primer lugar, porque si bien, es cierto que en ya en el año 1999 pasa a concebirse como un derecho individual, la práctica no lo corrobora y resulta mejor definirlo como un derecho indistinto. En segundo lugar, porque es cierto que desde su redacción originaria, que no incluía protección determinada para su reincorporación al puesto de trabajo y se aplicaba con carácter general el artículo 46.5 que determinaba que “*el trabajador excedente conserva sólo un*

²⁴² El periodo de reserva del mismo puesto de trabajo de la persona trabajadora es extensible para los casos en los que forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, así será de hasta 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y de hasta 18 meses si lo es de categoría especial.

²⁴³ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La ley 39/1999 de la conciliación... op.cit.* p. 61.

²⁴⁴ Datos obtenidos del Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. Fuente de información: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> (Última consulta: 21/12/2019).

²⁴⁵ ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa., MARTÍNEZ MORENO, Carolina., y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz. *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares...op.cit.*, p. 257.

derecho preferente el reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”²⁴⁶, claramente se ha evolucionado en la protección. No obstante, la reserva se reduce al primer año de excedencia, lo cual es una protección insuficiente.

Finalmente, la adaptación de la jornada se reconoce en el artículo 34.8 del ET. A diferencia del resto de medidas conciliatorias, que cuentan con una trayectoria normativa más arraigada, esta medida se introduce por primera vez, mediante la LOIEMH en el año 2007²⁴⁷ y ha sido modificada en dos ocasiones, en el año 2012 y más recientemente por medio del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el año 2007 el artículo establecía que “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 al que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”. No obstante, el primer límite que encontró fue que el precepto llamaba a la negociación colectiva para su concreción. Tal y como afirmó GORELLI HERNÁNDEZ “a pesar de que la norma parece establecer un derecho del trabajador, en realidad este se condiciona a los términos en que sea regulado por la negociación colectiva o el acuerdo individual”²⁴⁸. Por lo que, el precepto “más bien promueve e incentiva la regulación de la materia por parte de la contratación colectiva u otro tipo de acuerdos”²⁴⁹. Precisamente por ello, afirmaba POLO MERCADER, “no estamos ante una facultad jurídica absoluta del trabajador”²⁵⁰.

²⁴⁶ Artículo 46.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

²⁴⁷ Es mediante la LOIEMH cuando se introduce por primera vez el apartado 8 del artículo 34 del ET.

²⁴⁸ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. “Trabajo y necesidades familiares...*op.cit.*, p. 28.

²⁴⁹ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, y ROBLES CIFUENTE, Herminia. *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. análisis y comentario a la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo 2007)*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2007, p. 53.

²⁵⁰ POLO MERCADER, Mónica. “Conciliación y jornada de trabajo: La adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo tras la Ley de Igualdad”. En: CABEZA PEREIRO, Jaime., y FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén. *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011. p. 210.

Posteriormente, la redacción anterior a la última modificación, es decir, tras la reforma de 2012, establecía de manera expresa que *“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. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”*²⁵¹. Así pues, desde un punto de vista crítico, la norma contemplaba varias opciones, pero no ayudaba a materializar ninguna. ¿Por qué?

Principalmente porque la negociación colectiva sufrió un gran debilitamiento tras las reformas laborales de los años 2010, 2011 y 2012. Por esta razón, y porque el precepto seguía subordinando el derecho de adaptación a la negociación colectiva o a la obtención de un pacto individual con la persona empresaria, autores como RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA defendían que *“el artículo 34.8 del ET no genera un derecho subjetivo, sino un poder para iniciar un proceso negociador”*²⁵², lo que difícilmente lo configuraba como un derecho de conciliación de responsabilidades, dejando de lado el amparo que le correspondía como derecho constitucional.

Es más, la norma no incorporaba ningún precepto ni mecanismo para poder concretar los términos de su aplicación. La configuración de este derecho conllevaba la posibilidad de reordenar la jornada laboral de la persona trabajadora para que ésta pueda atender sus responsabilidades familiares o personales, pero suponiendo una modificación sobre la jornada laboral y no una reducción (que es la que reconoce el artículo 37.5 del ET)²⁵³. Sin embargo, era una definición legal extensa que no concretaba preceptos para su posterior ejercicio.

²⁵¹ Redacción del artículo 34.8 del ET.

²⁵² RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA, Juan José. *Dimensiones jurídico-laborales...op.cit.*, p. 125.

²⁵³ En este sentido, GARCÍA TESTAL, Elena., y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa...op.cit.*, p. 80.

Entre las posibilidades de ejercicio que la norma introducía se encontraban la promoción de *“la jornada continuada, el horario flexible... y de los descansos”* para permitir una mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación y la mejora de la productividad en las empresas. Tanto la jornada continua como el horario flexible pueden coadyuvar a adaptar la jornada ordinaria de la persona trabajadora a sus responsabilidades familiares, no obstante, resultaba cuestionable el uso de los descansos para tal fin²⁵⁴. En este sentido, el artículo 40.2 de la CE, establece que los Poderes Públicos *“garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada de trabajo”*. Pero además, “en el ámbito específico de las fuentes del Derecho y, en particular, del Derecho del Trabajo, el descanso de quienes trabajan requiere de un marco en el cual la presencia de la norma estatal resulta incuestionable e imprescindible, sin que puedan ser atendidas eventuales pretensiones de libertad para la autonomía individual o colectiva en aras de conseguir otro marco de regulación alejado de mandatos imperativos que tiendan a cubrir de otro modo la garantía del derecho afectado^{255”}. Por ello, el descanso no puede ser un medio para ayudar a la conciliación. Y es que el hecho de considerar la posibilidad de que los descansos se configuren como permisos conciliatorios desnaturalizaría la esencia y el fundamento propio de los mismos, y consecuentemente, la concepción de la jornada laboral.

Es evidente que poco ayudaba a una comprensión plena del precepto, que el artículo 34.8 del ET no reconociese ningún derecho a la adaptación de la jornada del trabajador/a por conciliación, a menos que se encontrase establecido en convenio colectivo o reconocido por el propio empresario. Pero además, tampoco contribuía que la norma pusiese al mismo nivel el ejercicio de las medidas de conciliación y la mejora

²⁵⁴ El descanso en la legislación laboral tiene lugar durante la jornada laboral, para el descanso semanal y las vacaciones anuales. El primero, establece descansos de 15 o 30 minutos (artículo 34.4 del ET) suponiendo un tiempo necesario de descanso para proseguir con la actividad laboral de la persona trabajadora para la plena garantía de las capacidades que requiere su puesto de trabajo. El segundo, el descanso semanal (artículo 37.1 del ET) supone un descanso mínimo que no es reducible, por lo que no se puede dotar a éste de una función conciliatoria ya que ello iría contra su propia finalidad, y es que ni siquiera puede yuxtaponerse este descanso con el descanso diario. El tercero, las vacaciones anuales, tiene la finalidad de proporcionar descanso para garantizar la protección del colectivo trabajador tras la jornada anual de actividad profesional y se constituye como un período de tiempo de libre disposición para la persona trabajadora.

²⁵⁵ RAMOS QUINTANILLA, Margarita Isabel. “Los descansos laborales”. En: APARICIO TOVAR, Joaquín. y LÓPEZ GANDÍA, Juan. *Tiempo de trabajo*. Albacete: Ed. Bomarzo, 2007, p. 121.

de la productividad de la empresa²⁵⁶. Y es que ni si quiera equilibraba conciliación y productividad, sino que añadía el término “mejora” de la productividad. Está claro, que mediante la adaptación de la jornada no se pretendía reducir el tiempo de la misma ni, por consiguiente, disminuir la productividad de cada persona. Pero el hecho de querer incrementar la productividad empresarial (que es lo que establece el precepto mediante el término “mejora”) resultaba cuanto menos oportuno.

Ante esta situación, la modificación operada por el RDL 6/2019 recoge que *“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto”*.

²⁵⁶ Y es que el artículo 34.8 del ET establece que: *“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”*.

Asimismo, como principal novedad, BALLESTER PASTOR opina que esta nueva redacción tan minuciosa, menciona muchas posibilidades de adaptación²⁵⁷. Por lo que se puede afirmar que ha contribuido a la especificación del derecho de adaptación. La norma establece que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia (conocido como el teletrabajo) para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Además, se concreta que las personas que tengan hijos o hijas tienen derecho a solicitar la adaptación con las posibilidades reconocidas hasta que los hijos o hijas cumplan doce años de edad, lo cual viene a determinar por primera vez el momento durante el que la persona trabajadora puede ejercer este derecho.

Por otro lado, si bien es cierto que el artículo sigue encomendando a la negociación colectiva los términos para su ejercicio, cuando el convenio colectivo de aplicación no establezca nada acerca de este derecho la empresa, ante una solicitud de adaptación de jornada, debe de abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Tras el cual comunicará por escrito la aceptación de la petición, una nueva propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o la negativa a su ejercicio, debiendo indicar las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Por lo que esta complementación del derecho intenta garantizar un proceso con más garantías para la persona trabajadora que solicite una adaptación de la jornada. Pero además, en los casos en los que se disfrute de esta adaptación, la persona trabajadora tiene derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior cuando concluya el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias lo justifique, a pesar de que no haya transcurrido el periodo previsto.

En este sentido, BLASCO JOVER opina que condicionar el ejercicio del derecho de adaptación a una previa petición de la persona trabajadora lo convierte en

²⁵⁷ BALLESTER PASTOR, M^a Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”...*op.cit.*, p. 34.

una expectativa de derecho²⁵⁸. De hecho, también se vuelve a condicionar este derecho a su razonabilidad y proporcionalidad con las necesidades de la empresa. Ante ello, BALLESTER PASTOR corrobora que este precepto resulta desconfiado por parte de las personas legisladoras, ya que se presupone que “los beneficios por cuidado de dependientes serán previsiblemente abuso en perjuicio de la empresa y del resto de trabajadores por parte de trabajadores sin demasiados escrúpulos”²⁵⁹.

Con todo, se considera que el derecho de adaptación es un derecho de gran potencial, que no ha sido lo suficientemente desarrollado ni garantizado para las personas trabajadoras hasta la actualidad. Esta afirmación se basa en que el derecho de adaptación puede ser un punto fuerte sobre el que erigir nuevas medidas conciliatorias ya que no conlleva la ausencia ni la interrupción de la jornada de trabajo. Sin embargo, si lo que se pretendía mediante la nueva redacción era reorganizar el tiempo de trabajo para que éste fuese compatible a las responsabilidades de cada persona trabajadora resulta indispensable un cambio de modelo laboral. Es necesario trabajar hacia un nuevo modelo donde no prevalezcan las largas jornadas laborales ni los horarios independientes, es decir, hay que tratar de aunar jornadas de trabajo y horarios de colegios y guarderías, entre otros. Sólo así, madres y padres podrán compatibilizar ambas esferas.

2.4. La corresponsabilidad de las medidas de conciliación en la legislación laboral española.

La regulación actual de los permisos de conciliación se caracteriza por una clara falta de corresponsabilidad. Se encuentran defectos en materia de conciliación y en su protección sobre el empleo, y por ende, en la óptica de impulsar la corresponsabilidad que desde la UE quiere fomentarse²⁶⁰.

²⁵⁸ BLASCO JOVER, Carolina. “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, Vol. 7, núm. 2, p. 67.

²⁵⁹ BALLESTER PASTOR, M^a Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”...*op.cit.*, p. 34.

²⁶⁰ En este sentido, GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa María. “Cuestiones...*op.cit.*, p. 84.

Existen dos problemas principales, así como dentro del nuevo permiso por nacimiento y cuidado hasta los doce meses del menor la única obligatoriedad de las primeras 6 semanas para ambos progenitores, ya que no ayuda al objetivo corresponsable porque no cuenta con una duración suficiente para poder garantizar un periodo inicial de cuidado obligatorio. Cuestión ante la cual las personas trabajadoras se han visto obligadas, en muchos casos, a hacer uso de los demás mecanismos de conciliación con el fin de prorrogar ese tiempo de cuidado. Y el segundo, el relativo a las garantías de su ejercicio. Y es que los permisos que permiten prorrogar el cuidado, como por ejemplo la reducción de jornada por cuidado o la excedencia, son derechos, que como se ha analizado, no tienen las mismas garantías económicas ni profesionales que el supuesto por nacimiento y cuidado o lactancia. Por esta razón, colocan a la persona trabajadora en una situación profesional debilitada durante el ejercicio del permiso y tras el mismo, a nivel de promoción profesional, de mantenimiento del empleo, y de respaldo económico suficiente mientras se ejerce.

Con todo, el enfoque actual de los permisos de conciliación en la legislación laboral española no protege a la familia, no fomenta la natalidad, y mucho menos erradica la discriminación de la mujer y la falta de igualdad de género en el mercado de trabajo. Lo que verdaderamente se constata es que, a tenor de los datos expuestos con anterioridad, el ejercicio de estos permisos tiene una repercusión negativa sobre el empleo femenino, lo que, a su vez, demuestra que las últimas modificaciones legislativas no han conseguido todavía subvertir el rol tradicional de la mujer como cuidadora.

Atendiendo a su origen, las políticas de conciliación españolas se han identificado tradicionalmente con la ausencia de la persona del puesto de trabajo, en la mayoría de los casos, de la mujer trabajadora debido a la feminización de las mismas. Dicha ausencia es total cuando la mujer deja de llevar a cabo su actividad profesional ordinaria, como sucede durante el ejercicio de los permisos de nacimiento y cuidado o la excedencia, pero también puede ser parcial cuando se da mediante una reducción de las horas dedicadas al desarrollo de la actividad profesional, lo cual se facilita por medio de la reducción de jornada o el permiso de lactancia. Es evidente que la ausencia inicial que conlleva el permiso de nacimiento y cuidado, por ejemplo, es una necesidad. Sin embargo, a partir de ese momento, sería mucho más conveniente configurar un derecho

para adaptar la jornada laboral a las responsabilidades familiares, que no implicase ausentarse ni limitar el número de horas de la prestación laboral²⁶¹.

En esta línea, destaca la postura de BALLESTER PASTOR, que explica que la corresponsabilidad no puede enfocar su consecución únicamente al desarrollo de los permisos parentales de ausencia, sino que debe de dar un paso más allá y contemplar opciones que se dediquen a compatibilizar el tiempo de trabajo productivo y el reproductivo. Para ello, apunta precisamente, a la potencialidad de la adaptación de jornada recogida en la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo²⁶² como posible vía de actuación²⁶³.

Esta propuesta establece el derecho de adaptación de la jornada como un derecho de conciliación real. La legislación laboral española cuenta con una serie de mecanismos que podrían llevar a cabo dicha adaptación y que hasta ahora eran: la flexibilidad horaria, la adaptación del horario de trabajo a las necesidades personales y familiares, o incluso el teletrabajo en las actividades que así lo permitían, medidas que sigue estableciendo la redacción actual, ya que reconoce la posibilidad de distribuir el tiempo de trabajo y ordenarlo en función de las necesidades de la persona. Ninguno de ellos se desarrolla sobre la ausencia del puesto de trabajo, sino que, más bien, inciden en la presencia en la empresa. Por lo tanto, se orientan en la línea que CABEZA PEREIRO propone, de que sean las propias personas las que puedan coordinar sus condiciones laborales con su vida privada²⁶⁴. Pues bien, siguiendo las indicaciones marcadas por la propuesta de directiva, la legislación laboral podría fomentar este tipo de medidas, y así,

²⁶¹ Sobre el error de haber dirigido la política de conciliación española hacia la ausencia y el anclaje de su regulación en la misma como origen de la nefasta empleabilidad y promoción profesional de las mujeres se pronuncian autoras como GONZÁLEZ DE PATTO (En: GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa María. “Cuestiones...*op.cit.* p. 84) y BALLESTER PASTOR (En: BALLESTER PASTOR, María Amparo. “Del trabajo al trabajo de calidad... *op.cit.*).

²⁶² Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo {COM (2017) 253 final}.

²⁶³ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017”. *Lan Harremanak*, 2017, núm. 38, pp. 67-92.

²⁶⁴ CABEZA PEREIRO, Jaime. “Conciliación de vida privada y laboral”. *Temas Laborales*, 2010, núm. 103, p. 46.

coadyuvar de manera directa a la corresponsabilidad. Y es que, por medio de un reparto equitativo del tiempo de trabajo reproductivo entre mujeres y hombres, se elimina toda carga discriminatoria para la mujer en el desarrollo de su carrera profesional. No obstante, para que la corresponsabilidad sea viable se requiere que tanto mujeres como hombres se interesen por adaptar sus jornadas laborales, de otro modo, sólo se conseguirá que las mujeres no sufran efectos negativos sobre sus carreras debido a la reorganización de su tiempo de trabajo productivo, pero no implicar a los hombres en el cuidado.

En esta línea, la adaptación de jornada debe configurarse como un derecho conciliatorio de obligatorio cumplimiento para la parte empresarial en función de las necesidades o circunstancias personales y familiares de la persona trabajadora, lo cual se ha intentado mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que incorpora un procedimiento de actuación para que las empresas resuelvan estas solicitudes.

Sin embargo, no cabe la posibilidad de mantener su regulación actual si verdaderamente se pretende que las personas trabajadoras puedan ejercerlo, principalmente, porque su disfrute se condiciona a su reconocimiento en el convenio colectivo de aplicación. Pero además, a pesar de que es difícil determinar en qué modo el Derecho del Trabajo podría incidir en la esfera privada de la ciudadanía, y por ende, en el reparto de las cargas familiares y domésticas, también podrían reconfigurarse algunos permisos ya reconocidos en la legislación estatal, aunque incorporando el objetivo corresponsable en los mismos. De este modo, si, por ejemplo, se reconfigurase el permiso de nacimiento y cuidado para los padres o segundos progenitores haciéndolo obligatorio e intransferible en 16 semanas y no sólo en las 6 primeras, caerían todas las retenciones empresariales para contratar a mujeres, pero además, se eliminarían fenómenos como el de la doble discriminación hacia la mujer en el mercado de trabajo. Así pues, es posible fomentar la corresponsabilidad desde el ámbito legislativo laboral mediante una nueva regulación del derecho a la adaptación de jornada, y por medio del establecimiento de características como la obligatoriedad durante las 16 semanas del permiso de nacimiento y cuidado para los hombres. De este modo se puede lograr que el sexo no determine que mujeres y hombres tengan diferentes oportunidades laborales, ya que “una sociedad más igualitaria es condición de la eficacia económica y del desarrollo

sostenible, pues la desigualdad se traduce, en definitiva, en una infrautilización de capital humano disponible”²⁶⁵.

Hasta la actualidad, se ha creído que el mero hecho de regular permisos de conciliación contribuía a la igualdad de género, sin embargo, lo que mediante la regulación y el ejercicio de los permisos se ha constatado ha sido que, tras la desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral que estos fomentan se refleja otra gran desigualdad entre los mismos protagonistas en el ámbito social del cuidado y del hogar. Pero además, que las desigualdades en ambas esferas se retroalimentan. Es por ello por lo que la falta de corresponsabilidad se sigue reflejando en las carreras profesionales y en las opciones y elecciones profesionales de mujeres y hombres. No es baladí recordar que “resulta más difícil, sin duda, cambiar las arraigadas reglas sociales y estructuras económicas que explican el fracaso de muchos bienintencionados esfuerzos normativos”²⁶⁶.

Frente a ello, desde la legislación laboral se puede incidir en la corresponsabilidad y replantear de manera taxativa el reparto del trabajo reproductivo, concretamente, por medio de la adaptación de jornada y la obligatoriedad, de algunos permisos conciliatorios por todo el tiempo de ejercicio que se les reconoce. En otras palabras, es posible divulgar la corresponsabilidad a nivel global desde una adecuada regulación de las medidas conciliatorias. En todo caso, los esfuerzos legislativos necesitan ir de la mano de una intervención institucional para garantizar servicios de cuidado universales y afines a los horarios laborales. Si bien, es cierto que “resulta mucho más sencillo reconocer un permiso parental, o incluso ligarlo a una prestación pública, que organizar unas instituciones de cuidado suficientes y de calidad”²⁶⁷, ello es justamente, lo que caracteriza a los países pioneros en materia de corresponsabilidad. Es importante recordar que el éxito de la igualdad de género de los países nórdicos, así como Noruega, reside no sólo en una arraigada legislación de los permisos parentales, sino que también, en una importante red pública que ayuda a las familias a asumir las

²⁶⁵ ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa, MARTÍNEZ MORENO, Carolina, y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz. *Igualdad de oportunidades... op.cit.*, p. 21.

²⁶⁶ ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa, MARTÍNEZ MORENO, Carolina, y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz. *Igualdad de... Ibídem*, p. 25.

²⁶⁷ CABEZA PEREIRO, Jaime. “Conciliación de vida privada...*op.cit.*”, p. 57.

responsabilidades familiares y de cuidado mediante servicios sociales universales. Lo que indudablemente ha contribuido también a que las mujeres se alejen de la doble jornada laboral (dentro y fuera del hogar)²⁶⁸.

Con todo, la corresponsabilidad es un elemento indispensable que permite contribuir al desarrollo de una sociedad donde impere la igualdad de género. Trabajar para su progreso supondrá erradicar las pautas patriarcales que llevan a comportamientos diferenciados para hombres y mujeres en el trabajo de cuidado y doméstico. Ante ello, es imprescindible modificar las medidas de conciliación, pero también intervenir en el ámbito privado doméstico y de cuidados, como ya sea mencionado. Y es que la persistencia de las desigualdades de género en éste último espacio no sólo proceden de las resistencias culturales, sino que se ven fortalecidas por las pautas laborales.

Hoy en día, los tiempos de trabajo son impuestos y organizados exclusivamente por las empresas, la flexibilidad, los modelos de trabajo de plena dedicación²⁶⁹ y su control mediante el auge la digitalización²⁷⁰, el trabajo a tiempo parcial, la disminución de derechos laborales en aras de una mayor productividad... son solo parte de una larga lista de ejemplos. Ante ello, la corresponsabilidad exige no solo permisos conciliatorios corresponsables y servicios públicos de calidad, sino que necesita también un cambio en el modelo laboral actual. Dicho cambio requiere interrelacionar un nuevo modelo laboral con el espacio doméstico y de cuidado, es decir, debe incidir en que ambos se correspondan. En este punto, ha sido importante el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral

²⁶⁸ Defiende la tesis de la necesaria intervención estatal en la asunción de las responsabilidades familiares MORENO. En: MORENO, Luis. *Ciudadanos precarios. La “última red” de protección social*. Barcelona: Ed. Ariel Sociología, 2000, p. 122.

²⁶⁹ La vuelta de la disponibilidad total por parte de la persona trabajadora deriva de las últimas reformas que han llamado a la flexibilidad interna empresarial como medida para reducir el desempleo ya que sólo dotan a la persona trabajadora de una gran incertidumbre e inseguridad laboral, lo cual incide de manera directa y negativa sobre la conciliación y corresponsabilidad.

²⁷⁰ En este sentido, la potestad de vigilancia y control que plantea la implantación de las nuevas tecnologías aumenta casi ilimitadamente el poder de control de la empresa mediante medidas como el uso continuo durante 24 horas de los dispositivos móviles, smartphones, correo electrónico, redes sociales corporativas o la geolocalización, que permiten a la empresa conocer en todo momento la localización exacta de la persona trabajadora durante su jornada laboral y por consiguiente, controlar la prestación de servicios en el horario, sobre todo cuando ésta desarrolla su actividad profesional fuera del centro de trabajo de la empresa. Todo ello puede llevar a difuminar los límites de los poderes empresariales y vulnerar derechos como la dignidad, el honor, la intimidad, la propia imagen o el secreto de las comunicaciones.

en la jornada de trabajo²⁷¹, que en su artículo 10 establece que la empresa garantizará el registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, lo que supone una medida de control que puede contribuir a garantizar también los tiempos destinados a la vida personal y familiar de la persona trabajadora.

En suma, “ninguna política pública de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de corresponsabilidad familiar”²⁷², y ello no se puede trabajar únicamente desde la propia convicción moral o experiencia práctica diaria, sino que necesita un impulso legislativo e institucional. La conciliación y las medidas que en la legislación laboral se recogen con tal fin se han caracterizado por estar destinadas a lograr un mantenimiento armonioso y temporal del trabajo productivo y de la ausencia que suponen los permisos conciliatorios para el trabajo reproductivo. Por lo tanto, la perspectiva de la conciliación en el ámbito legal está vinculada a una dimensión laboral y de Seguridad Social únicamente.

Por ello, es necesario romper con la neutralización de los sujetos destinatarios de las medidas de conciliación (que no inciden en la corresponsabilidad) que ha sido fomentada en los últimos años. Asimismo, para superar la política de conciliación hasta ahora impulsada se necesitan incorporar dos factores esenciales que son, por un lado, la connotación de género del cuidado, y por el otro, la incorporación de nuevos sujetos a las responsabilidades domésticas y de cuidado²⁷³. De otro modo, neutralizar los sujetos destinatarios no es suficiente. Deben existir medidas que incorporen nuevos sujetos al cuidado e ir acompañadas de medios que así lo garanticen. Esta última es una cuestión muy importante, y tal vez, la que más peso tiene en la consecución de la corresponsabilidad²⁷⁴. Y es que la realidad muestra que, a pesar de su neutralización, la

²⁷¹ Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 61, 12 de marzo de 2019.

²⁷² LÓPEZ LÓPEZ, María Teresa, y VALIÑO CASTRO, Aureliano. *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social, 2004, p. 75.

²⁷³ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de... *op.cit.*, pp. 55-56.

²⁷⁴ MONEREO PÉREZ, José Luis, y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. “La protección social de la maternidad: análisis jurídico-crítico de los instrumentos de tutela y acción protectora”. En: MOYA AMADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 426-427.

connotación de género que el cuidado tiene hace que sigan siendo las mujeres las que asumen estas medidas. Por esta razón la mera neutralización de la titularidad de los permisos no es suficiente. “La corresponsabilidad constituye un paso más, de carácter cualitativo, en la evolución de la protección dispensada a los sujetos trabajadores que dedican parte su tiempo al cuidado”²⁷⁵, es decir, tiene un elemento de carácter distintivo respecto a la conciliación que requiere un mayor grado de protección al cuidado. Pues bien, en esta vía hacia un mayor grado de protección, se necesita garantizar la verdadera neutralidad de los derechos de conciliación mediante el establecimiento de la obligación para los hombres de asumir los derechos de conciliación. De otra manera, se volvería a caer en la idea de que la neutralidad es la solución “obviando que la igualdad, como principio y objetivo, nunca puede ser neutra, ya que depende del contexto social y político en el que se formula”²⁷⁶. Y el contexto actual español demuestra que no es afín a este tipo de políticas.

En este punto se debe recordar que la corresponsabilidad supone el derecho a compatibilizar el tiempo de trabajo productivo y el reproductivo para las necesidades familiares y del hogar, y de este modo, representa un reparto equitativo de ambas responsabilidades. Asimismo, exige una reordenación del tiempo de trabajo productivo y reproductivo en función de las cargas que de este último deriven, que como se sabe, varían a lo largo del ciclo vital dependiendo, entre otros, de si se tienen hijos e hijas menores a cargo, o familiares dependientes o no. Por lo tanto, la corresponsabilidad no se erige únicamente sobre la idea de mejorar el acceso al mercado laboral de la mujer, sino que replantea los roles de género en la sociedad, y por ende, requiere construir una sociedad de roles igualitarios en todos los ámbitos de la misma²⁷⁷.

Pero, ¿cómo se puede contribuir a ello? La corresponsabilidad requiere trascender el ámbito público para incidir en el privado, y en esta labor, se necesita la implicación de varios sujetos. Por un lado, de todas las personas miembros de la familia mediante la implicación masculina para el reparto del trabajo doméstico y de cuidado.

²⁷⁵ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de... *op.cit.* p. 55.

²⁷⁶ GARCÍA TORRES, Alba. *Ordenación del tiempo de trabajo, igualdad y corresponsabilidad en las Administraciones Autonómicas*. Oviedo: Ed. Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, 2012, p. 17.

²⁷⁷ GARCÍA TORRES, Alba. *Ordenación del tiempo de trabajo...op.cit.* p. 17.

Por otro lado, de la red empresarial que es la que debe aceptar esta nueva redistribución de responsabilidades y disponer de una gestión adecuada del tiempo de trabajo productivo que permita la continuidad de las personas trabajadoras en sus puestos laborales, es decir, esta nueva gestión no debe incidir en la ausencia para compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo, sino que tiene que construirse sobre la adaptación del tiempo de trabajo productivo en función de la realidad familiar de cada persona. Y finalmente, el último sujeto es la propia sociedad²⁷⁸, que puede llevar a cabo su contribución mediante modificaciones legislativas e institucionales.

Hasta la actualidad, el Estado ha eludido hacer frente al problema de la corresponsabilidad, ya que ha sosegado las reivindicaciones en la materia con modificaciones superficiales sobre los permisos de conciliación. Estos cambios solo han perpetuado el cuidado y el trabajo doméstico sobre las mujeres, agudizando diferencias entre las mismas en función de que estas pudieran mercantilizar y externalizar la labor doméstica o de cuidado dependiendo de su situación económica de origen²⁷⁹. Así pues, la intervención multidisciplinar de las familias (personas trabajadoras), la red empresarial y el Estado es la verdaderamente necesaria para conseguir la tan ansiada “asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico, la familia y los cuidados”²⁸⁰, y que además, coincide con las exigencias que la LOIEMH les impone como sujetos que deben intervenir en la garantía de la igualdad de género.

3. La importancia de la negociación colectiva para favorecer la corresponsabilidad.

La negociación colectiva ha sido tradicionalmente considerada un instrumento de suma importancia para la materialización de la igualdad de hombres y mujeres en las relaciones laborales²⁸¹. Junto al convenio colectivo conforma uno de los instrumentos

²⁷⁸ Estos tres son los sujetos necesarios que BALLESTER PASTOR identifica para la implantación de la corresponsabilidad en la sociedad. En: BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de... *op.cit.* p. 56.

²⁷⁹ PÉREZ-OROZCO, Amaia., CARRASCO, Cristina., y AZKARRAGA, Joseba. *Genero ikuspegia eta ekonomiaaren egituraketa*. Bilbao: Ed. Manu Robles-Arangiz Institutua, 2010, p. 19.

²⁸⁰ INSTITUTO DE LA MUJER. *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Ed. Instituto de la mujer, 2008, p. 86.

²⁸¹ RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, Victoria. “Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género”. En: AAVV, MOLINA HERMOSILLA, Olimpia (Dirección). *Aranzadi Social Doctrinal*. 2012, núm. 7, p. 269.

normativos básicos y fundamentales para estimular el diálogo social entre las personas trabajadoras y las personas empresarias de “forma simétrica”²⁸², de modo que pretende propiciar un marco de relaciones laborales equilibradas en derechos y obligaciones para ambas partes, además de garantizar determinadas condiciones laborales del colectivo trabajador, dónde sin duda alguna se circunscribe el derecho a la igualdad de género y a la no discriminación²⁸³. Asimismo, la negociación colectiva es en palabras de PALOMEQUE LÓPEZ, “la expresión de un verdadero poder normativo que comparten las organizaciones de trabajadores y empresarios o, de otro modo, la formalización de una relación de poder entre las mismas”²⁸⁴.

El artículo 37.1 de la CE establece que “*la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”, sin detrimento del poder empresarial que se configura “probablemente en los artículos 33 y 38 de la CE, los cuales reconocen respectivamente el derecho a la propiedad privada y a la libertad de empresa, y cuya conjunción inspiraría un derecho constitucional más concreto, consistente en la facultad de dirigir y organizar la propia empresa”²⁸⁵, es decir, sin menoscabar el conocido como poder de dirección. Así pues, el derecho de las personas trabajadoras a la negociación colectiva está íntimamente entrelazado con el poder de dirección de la parte empresaria bajo el cual éstas llevan a cabo su actividad laboral. Es precisamente ante esta dualidad de derechos constitucionales dónde se circunscribe la

²⁸² GOERLICH PESET, José María. “La negociación colectiva en la Constitución: una mirada crítica”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm.108, 2014, p. 258.

²⁸³ Autoras como MENDOZA NAVAS y PÉREZ CAMPOS reconocen la importancia de la negociación colectiva como elemento corrector de las desigualdades en las relaciones laborales, pero de forma expresa, reconocen también la relevancia de su capacidad para incluir medidas concretas en favor de la igualdad de género en las empresas, pues es dentro de este marco donde las partes negociadoras pueden de manera libre y responsable determinar y componer una serie de medidas acordadas por ellas mismas. Sin embargo, también son conscientes de las dificultades que ello presenta y de que en la actualidad todavía son desafortunadamente muy pocos los convenios colectivos que mediante la vía de la negociación colectiva han conseguido establecer algún tipo de mejora en sus cláusulas destinadas a dicha cuestión. En: MENDOZA NAVAS, Natividad. “La negociación colectiva como elemento corrector de las desigualdades en las relaciones laborales”. *Relaciones Laborales*, 2010, núm. 13, pp. 101-130; Y en: PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. “Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva”. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 2010, núm. 43, pp. 143-174.

²⁸⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho Sindical*. Madrid: Ed. Centro de Estudios Financieros, 2018, p. 165.

²⁸⁵ GARCÍA SALAS, Ana Isabel. “*Guías de Negociación 12: la negociación colectiva actual y los poderes empresariales en el marco del contrato del trabajo*”. Sevilla: Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2007, p. 7.

existencia de diferentes intereses en la negociación²⁸⁶. Esta dualidad se asienta sobre las notas caracterizadoras de la relación laboral que son las determinadas en el artículo 1.1 del ET, la prestación laboral, la voluntariedad, la retribución, la ajenidad y la dependencia. Y es que de estos elementos, se puede destacar la realización voluntaria de un trabajo asalariado por cuenta ajena en el marco de la actividad de una empresa u organización, por medio de un contrato de trabajo, en el cual, se establecen unos límites temporales, organizacionales y de remuneración sobre la prestación de servicios que se va a generar.

Partiendo de las notas caracterizadoras de dependencia y subordinación, se da lugar al poder organizativo y de dirección que ostenta la parte empleadora, siendo ésta la causa por la que las partes firmantes del contrato de trabajo quedan jerarquizadas pese a su presumible situación paralela inicial. Pero además, las facultades directivas sobre la actividad laboral de la persona trabajadora se proyectan en el artículo 20 del ET, cuando la parte empleadora y la empleada fijan el objeto de un contrato de trabajo mediante el cual la parte empleada o trabajadora queda sujeta a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la parte empleadora. En este sentido, autores como BAYLOS GRAU, apuntan que a partir del 2010 “la fuerza del poder privado que se manifiesta en la organización unilateral de la prestación de trabajo ha sido reforzada en su carácter coactivo por el poder público, que además ha debilitado extraordinariamente la capacidad sindical de negociar bilateralmente aspectos centrales del mismo”²⁸⁷.

Es ante esta situación, y con el objetivo de paliar ese desequilibrio entre las partes que este poder produce, cuando surge la necesidad de equiparar las fuerzas de los sujetos en la relación laboral mediante la negociación colectiva y el convenio colectivo, que como se ha mencionado anteriormente son las herramientas para incentivar y proyectar el diálogo social entre los mismos. Es más, el Tribunal Constitucional ha establecido que la negociación colectiva es el medio primordial que los sindicatos tienen para actuar, por lo que si no existiese la negociación colectiva de las condiciones

²⁸⁶ Estos preceptos constitucionales determinan el derecho a crear empresas y a organizarlas, lo que se precisa como el poder de dirección, que deriva en la facultad que se le atribuye a la parte empleadora para ordenar el conjunto de relaciones laborales que surgen en la empresa. MORENO DE TORO, Carmen y RODRÍGUEZ CRESPO, María José. “Ejercicio y límites del *Ius Variandi* del empresario”. *Temas Laborales*, 2009, núm. 98, p. 202.

²⁸⁷ BAYLOS GRAU, Antonio. *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Albacete: Ed. Bomarzo, 2016, p. 13.

laborales la función constitucional que les es atribuida a los sindicatos, como agentes sociales, resultaría inconcebible²⁸⁸. Por esa misma razón, precisamente, se reconoce la facultad del convenio colectivo para “regular las condiciones de trabajo, incluidas aquellas que se encuentren subordinadas al poder de dirección empresarial. El convenio colectivo, como fuente de la relación laboral, estará en disposición, pues, de modelar (configurar) el ejercicio de las facultades empresariales”²⁸⁹.

A este modo de ver, la negociación colectiva y el convenio pueden ser concebidos como un freno o elemento de sujeción para moderar las acciones empresariales, nada más lejos de la realidad, puesto que las últimas reformas laborales han venido a reforzar el poder de dirección y el *ius variandi* empresarial, de manera que lo que se ha propiciado ha sido una extensión de los mismos. Es por esta razón, por la que si bien, CRUZ VILLALÓN afirma que los distintos aspectos de la relación laboral regulados en el estatuto de los trabajadores son la herramienta jurídica que limita el poder de dirección²⁹⁰, a juicio de MONTOYA MELGAR el impulso flexibilizador que se ha producido y que predomina el panorama actual de las relaciones laborales, ha llevado a que el valor legal que caracteriza la negociación colectiva haya perdido su esencia frente a la ya constatada postura impulsada hacia su adaptación constante a las circunstancias del mercado laboral, haciéndola susceptible a los cambios productivos y económicos que la parte empleadora convenga²⁹¹. Por lo que al ansiado equilibrio o simetría entre las partes se está viendo flaqueado.

Con todo, el escenario de la negociación colectiva es y será un escenario complejo, y es que contraponer argumentos económicos y productivos, por un lado, y argumentos socio-laborales por el otro, no es baladí. En este sentido, como afirma LLOBERA VILLA se ponen de relieve “las dificultades de ponderación de decisiones socioeconómicas (pertenecientes o relativas a los factores sociales y económicos y que

²⁸⁸ En jurisprudencia del Tribunal Constitucional: Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 27 junio de 1984 (RTC 1984\73) y Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 5 mayo de 2000 (RTC 2000\107).

²⁸⁹ GARCÍA SALAS, Ana Isabel. *Guías de Negociación 12: la negociación colectiva actual y los poderes empresariales en el marco del contrato del trabajo...op.cit.*, p. 7

²⁹⁰ CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Ed. Tecnos, 2008, p. 165.

²⁹¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, núm. 23, p. 29.

ineludiblemente afectan a las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras) a partir de criterios financiero-económicos unívocos”²⁹². Así, la negociación colectiva debería pasar por la comparación de argumentos diversos, pero siempre hacia un objetivo común, el bienestar laboral, el cual exige la superación de todo enfoque únicamente económico, que ha sido el trasladado e impuesto mediante las últimas reformas laborales a la esfera de la negociación colectiva. En este sentido, autores como OFFE, aluden a que el mercado laboral necesita un tratamiento específico mediante herramientas analíticas que rebasen el enfoque puramente económico y que atiendan a las alteraciones económico-estructurales del mismo, ya que en su funcionamiento inciden también los factores sociales, culturales y demográficos²⁹³. De esta forma, si bien la negociación colectiva es de especial importancia en la evolución de la actividad económica de un país, no puede sucumbir a los argumentos en conflicto de únicamente una de las partes, la empresarial, y es que la negociación y ponderación de los intereses en juego nunca podrán restringir la protección del derecho a la negociación colectiva como derecho constitucional para ambas partes.

Por todo ello, la negociación colectiva es un derecho laboral básico de las personas trabajadoras, que a su vez, es el lugar dónde se especifica un acuerdo libremente adoptado por ambas partes en virtud de su autonomía colectiva²⁹⁴. El desarrollo legal de ese acuerdo libremente adoptado se encuentra en el artículo 82 del ET, el cual contempla que los convenios colectivos están destinados a regular las condiciones de trabajo y de productividad para el ámbito donde se hayan previsto, donde además, su fuerza será vinculante puesto que surten obligaciones dentro del mencionado ámbito y durante el tiempo para el cual su vigencia este prevista. De esta manera, el convenio se configura como fuente de la relación laboral²⁹⁵, y adquiere la

²⁹² LLOBERA VILLA, Mireia. “El “efecto sustitución” del legislador laboral y de la autonomía colectiva en la aplicación del juicio de proporcionalidad por parte del TJUE”. *Lex Social*, 2016, vol. 6, núm. 2, p. 54.

²⁹³ OFFE, Claus. *Disorganized capitalism*. Cambridge: Ed. Massachusetts Polity Press, 1995, p. 58 y ss. En: LLOBERA VILLA, Mireia. “El “efecto sustitución” del legislador laboral y de la autonomía colectiva en la aplicación del juicio de proporcionalidad por parte del TJUE”...*op.cit*, p. 53.

²⁹⁴ De esta idea se deduce la importancia de la negociación colectiva como baluarte de la dignidad laboral que está liderada por los sindicatos pero que no tienen, sin embargo, monopolio al respecto, ya que como se ha visto se ubica como mediadora entre ambas partes.

²⁹⁵ Lo cual refuerza su reconocimiento como fuente de la relación laboral en el artículo 3.1.b) del ET que recoge el convenio colectivo como norma reguladora de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral.

facultad de configurar y dar forma al derecho de la parte empresaria de ejercer su facultad directiva. Es por esta razón, por la que a pesar de la introducción de fórmulas para la priorización de los intereses empresariales frente a los de las personas trabajadoras, la negociación colectiva y los convenios como derechos laborales básicos no pueden sufrir ningún tipo de represalia para su ejercicio²⁹⁶. Significa esto que el poder de dirección de la parte empresarial no puede vulnerar ninguno de ellos, y evidentemente, toda medida dirigida desde esa libertad empresarial para la organización del trabajo será ilícita cuando exceda el núcleo de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. En virtud de esto “la libertad empresarial de organización del trabajo está condicionada jurídicamente a su funcionalidad productiva”²⁹⁷.

Además, el derecho a la negociación colectiva es un derecho constitucional. En su regulación en el artículo 37.1 de la CE “el precepto constitucional proclama y, en cuanto tal, reconoce el derecho a la negociación colectiva, encomendando a la ley ordinaria una labor de garantía del derecho”²⁹⁸. Ante ello, en la doctrina laboral surge un debate sobre la naturaleza del derecho a la negociación colectiva como derecho fundamental, a pesar de situarse fuera de la ubicación constitucional que estos exigen, o como garantía institucional. Así pues, autores como ARAGÓN REYES y LOSADA GONZÁLEZ apuntan que “pese a la proximidad entre derecho fundamental y garantía institucional (uno y otra se basan en que hay un reducto infranqueable al legislador, para evitar su desnaturalización), el objeto de ambas figuras es bien distinto: el derecho fundamental protege derechos subjetivos y la garantía institucional protege instituciones; el derecho fundamental garantiza un contenido esencial y la garantía institucional sólo una “imagen maestra” mucho más abierta a la acción del legislador”²⁹⁹.

²⁹⁶ La negociación colectiva es reconocida como un derecho laboral básico en el artículo 4.1.c) del ET.

²⁹⁷ MORENO DE TORO, Carmen y RODRÍGUEZ CRESPO, María José. “Ejercicio y límites del *Ius Variandi* del empresario”. *Temas Laborales*, 2009, núm. 98, p. 208.

²⁹⁸ MERINO SEGOVIA, Amparo. *Marco jurídico de la negociación colectiva*. Ed: Bomarzo, Albacete, 2018, p. 17.

²⁹⁹ En: ARAGÓN REYES, Manuel. y LOSADA GONZÁLEZ, Herminio. “La libertad de empresa”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, núm. 108, p. 18.

Y es que la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical³⁰⁰ en su artículo 2.2. d) reconoce como contenido del derecho fundamental a la libertad sindical el derecho a la negociación colectiva como instrumento necesario para el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella³⁰¹. Dentro de este derecho fundamental a la libertad sindical la jurisprudencia constitucional ha concretado que se encuentra un contenido esencial o núcleo mínimo, así como el derecho a la negociación colectiva³⁰². Así pues, la negociación colectiva como contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical comprende un derecho perteneciente o relativo al sujeto, cuya titularidad ostenta el sindicato en calidad de representación de la parte trabajadora, y se concibe sobre una determinada realidad social que requiere mantener su contenido esencial, a saber, los intereses jurídicos que éste protege sin someterlo a ningún tipo de limitación que lo haga impracticable o lo dificulte.

No obstante, la doctrina laboral ha identificado tres características que definen los derechos fundamentales y que son, su aplicabilidad directa (vinculan a todos los poderes públicos), la reserva de ley para la regulación de su ejercicio y el contenido esencial que ha de respetar el legislador³⁰³. La única de estas características que el

³⁰⁰ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

³⁰¹ El artículo 2.2. de la LOLS establece que: “*Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:*

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”.

³⁰² Tribunal Constitucional (Sala Primera) sentencia de 18 noviembre de 1987 (RTC 1987\184); Tribunal Constitucional sentencia de 18 diciembre de 1995 (RTC 1995\188); Tribunal Constitucional (Sala Primera) sentencia de 13 noviembre de 2000 (RTC 2000\269); Tribunal Constitucional sentencia de 2 junio de 2004 (RTC 2004\103) y Tribunal Constitucional (Sala Primera) sentencia de 7 noviembre de 2005 (RTC 2005\281).

³⁰³ “Hoy la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha abandonado aquella indecisión y la inmensa mayoría de la doctrina también, postulando que son derechos fundamentales todos los del Capítulo 2º

derecho a la negociación colectiva no cumple es que no ha sido objeto de ninguna concreción legislativa puesto que no existe ley orgánica que lo desarrolle, lo cual le correspondería por ser un derecho de naturaleza constitucional³⁰⁴. Por ésta razón, hay autores que afirman que hasta las recientes operadas reformas laborales que han influido de manera compleja sobre este derecho, tanto la negociación colectiva como los derechos colectivos reconocidos en la CE, únicamente han sido objeto de concreción interpretativa por parte de su disciplina cultivadora³⁰⁵.

A pesar de esta naturaleza privilegiada, el derecho constitucional a la negociación colectiva y su campo de actuación han sido debilitados por varios obstáculos durante los últimos años. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo³⁰⁶, el Real-Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva³⁰⁷, o el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral³⁰⁸, entre otros, han venido a reducir las garantías del contenido esencial y la estructura de este derecho. Esta transformación ha conformado nuevas realidades y unidades de negociación que, en palabras de CRUZ VILLALÓN, “de forma implícita, pueden acabar debilitando a los escenarios más clásicos de la negociación colectiva”³⁰⁹. Además, las reformas se han realizado por vía unilateral gubernamental, sin el apoyo de

del Título Primero CE, en cuanto que disfrutan de las tres características que definen a un derecho como fundamental y que están enunciadas (para todos los derechos de Capítulo 2º) por el art. 53.1 CE: aplicabilidad directa (vinculan a todos los poderes públicos), reserva de ley para la regulación de su ejercicio y contenido esencial que ha de respetar el legislador”. En: ARAGÓN REYES, Manuel. y LOSADA GONZÁLEZ, Herminio. “La libertad de empresa”... *op.cit.*, p. 17.

³⁰⁴ En este sentido apunta GOERLICH PESET que desde la aprobación de la CE en 1978 “la mayoría de derechos constitucionales han sido objeto de concreción legislativa y jurisprudencial que permiten al análisis doctrinal trazar con relativa certeza sus confines. Sin embargo, la negociación colectiva no se ajusta a esta idea”. En: GOERLICH PESET, José María. “La negociación colectiva en la Constitución...”*op.cit.*, p. 253.

³⁰⁵ GOERLICH PESET, José María. “La negociación colectiva en la Constitución...” *Ibidem*, p. 253.

³⁰⁶ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 227, de 18 de septiembre de 2010. En lo sucesivo, Ley 35/2010.

³⁰⁷ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 139, de 11 de junio de 2011. En adelante, RD 7/2011.

³⁰⁸ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 36, de 11 de febrero de 2012. En adelante, RD 3/2012.

³⁰⁹ CRUZ VILLALÓN, Jesús. *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*. Madrid: Ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015, p. 17.

los principales interlocutores sociales y en aras de disminuir su eficacia, por lo que no sólo se ha delimitado su parte esencial, sino que, más bien, se ha desnaturalizado³¹⁰.

No obstante, el potencial y la capacidad del derecho a la negociación colectiva para establecer mejoras sobre las medidas para la igualdad de género en cada ámbito laboral concreto y respecto a su adaptación a las condiciones laborales determinadas de cada empresa o sector es innegable. Pero además, la negociación colectiva adquiere un valor añadido o una importancia especial para la promoción de la igualdad de género en el ámbito del trabajo. Ello se debe a que la LOIEMH le atribuye un importante papel para favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y más concretamente, para promover medidas para una conciliación corresponsable. El artículo 15 de la LOIEMH establece la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español, lo que para VALDES DAL-RÉ eleva este principio a la categoría de principio fundamental del sistema normativo contra la discriminación³¹¹. De tal consideración se deduce que el principio de igualdad de género y no discriminación debe garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos, entre ellos, el laboral. Pues bien, es aquí donde la negociación colectiva adquiere una especial importancia, de hecho, la LOIEMH en su exposición de motivos III llama a la negociación colectiva a la corrección de las desigualdades de género en el mercado de trabajo mediante las medidas oportunas, de modo que sean las dos partes de la relación laboral las que de manera libre y responsable convengan y pacten su contenido. Por consiguiente, “el papel en general que se le encomienda a la negociación colectiva y muy especialmente en materia de igualdad comporta una *colaboración internormativa* entre la ley y el convenio colectivo como fuentes reguladoras y garantistas del principio de igualdad”³¹².

³¹⁰ En contraposición a esta idea, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL afirma que las reformas laborales inciden en la negociación colectiva de manera tangencial, sin embargo, lo que estas leyes permiten es flexibilizar la negociación colectiva haciéndola susceptible a los cambios y variaciones en función de las necesidades económicas detectadas de manera individual por las empresas. Por ello, no se puede considerar que estas sean reformas parciales y sin contenido como afirma el autor.

³¹¹ VALDES DAL-RÉ, Fernando. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*. Madrid: Ed. Reus, 2010, p. 10.

³¹² MONEREO PÉREZ, José Luis. y LÓPEZ INSÚA, Belén del Mar. “El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos” En: RODRÍGUEZ ESCANDIANO, Susana. Y MARTÍNEZ BARROSO, M^a de los Reyes. *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2016, pp. 204-205.

La ley intenta que mediante la negociación colectiva “se implementen una serie de medidas y, también, apunta hacia la utilización de algunas herramientas para contrarrestar la situación creada de discriminación femenina”³¹³. Así, el artículo 43 de la LOIEMH³¹⁴ establece que la negociación colectiva puede promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Más específicamente, el precepto hace referencia al establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, dentro de las cuales, se enmarcan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En otras palabras, lo que pretende es “lograr que el trabajo no constituya un obstáculo para la empleabilidad de las mujeres, esta previsión legal significa que más allá de los derechos reconocidos por la legislación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, configurados como derechos mínimos, se efectúa un crucial llamamiento a los propios sujetos de las relaciones laborales para que, teniendo en cuenta la realidad de cada sector productivo o empresa, concreten y/o amplíen aquellas facultades conciliatorias establecidas legalmente”³¹⁵. Por ende, en el ámbito laboral, las acciones positivas suponen facilitar la promoción profesional de las trabajadoras y procuran la conciliación de la vida personal, familiar y laboral³¹⁶. Y es que “un sistema de relaciones laborales que predica para sí, como no puede ser de otra manera en un orden inspirado en la libertad sindical, crecientes espacios de “autogobierno”, no puede quedar al margen en modo alguno de la promoción de eficaces políticas de conciliación de la vida profesional y familiar en las empresas”³¹⁷.

³¹³ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. (Dir.). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Salamanca: Ed. Ratio Legis, 2012, p. 52.

³¹⁴ “De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

³¹⁵ MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa. “El tratamiento convencional de la conciliación de la vida familiar y laboral: estado de la cuestión...*op.cit.*”, p. 128.

³¹⁶ FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela, y LEÓN ALONSO, Marta. “Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional”. En: SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.). *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. Albacete: Ed. Bomarzo, 2011, p. 20.

³¹⁷ MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *Conciliación de la vida laboral y familiar: guías de negociación*. Sevilla: Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006, pp. 55-56.

De este modo, la negociación colectiva no debe ser indiferente a la regulación y el fomento de las medidas de conciliación corresponsable, es más, las medidas de conciliación corresponsable deben estar al servicio de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y han de desarrollarse respecto a los mínimos reconocidos en la legislación laboral estatal. Y es que la negociación colectiva ha sido y es un medio indispensable para que las personas trabajadoras y su representación puedan actuar para reconducir las desigualdades que afectan a las mujeres en el trabajo.

El artículo 45.1 de la LOIEMH vuelve a insistir en que las empresas deben negociar y adoptar medidas con la representación de las personas trabajadoras para erradicar la discriminación laboral entre mujeres y hombres en su seno. Medidas que además se convierten en una obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, ya que tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación³¹⁸ se modifica el artículo 45.2 de la LOIEMH, ampliando las empresas que deben estar sujetas a este contenido. Así pues, hasta ahora la ley solamente exigía la elaboración de planes de igualdad a las empresas con 250 personas trabajadoras, mientras que a las pequeñas y medianas empresas, las de menos de dicho número, la LOIEMH sólo les ofrecía apoyo para la implantación voluntaria de dichos planes³¹⁹. Pues bien, actualmente, la norma obliga a todas las empresas que cuenten con un mínimo de 50 personas en su plantilla a implantar (de momento de manera progresiva³²⁰) un plan de igualdad acorde a los requisitos previstos en los artículos 45, 46, 47, 48 y 49 de la LOIEMH.

³¹⁸ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7 de marzo de 2019 por el que se modifica el artículo 45.2 de la LOIEMH y se reduce su necesaria implementación de empresas con 250 personas trabajadoras a empresas de 50.

³¹⁹ Antigua redacción del artículo 45.2 de la LOIEMH.

³²⁰ Y es que la nueva Disposición transitoria décima segunda de la LOIEMH que es modificada por medio del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46. Por lo tanto, para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica:

“Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Asimismo, dicho articulado se encarga de regular los planes de igualdad, concretar las vías para su elaboración y aplicación, su concepto y contenido e implantación. Si bien la antigua redacción del artículo 46.2, respecto al contenido de los mismos, únicamente hacía una invitación a que los planes de igualdad pudiesen tratar materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la nueva redacción recoge que: *“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo”*³²¹. Además, la norma añade que la elaboración del diagnóstico la realizará la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa debe facilitar los datos e información indispensable en relación con las materias mencionadas.

Otra de las novedades es que el nuevo artículo 46 incorpora tres nuevos apartados, el 4, el 5 y el 6 concretamente. Mediante ellos, se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, donde las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad. Ello puede resultar muy beneficioso de cara a que el compromiso de las empresas a favor del establecimiento de medidas adicionales en materia de igualdad de género conste en un documento público y así su cumplimiento obtenga una mayor garantía.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.

³²¹ Artículo 46.2 de la LOIEMH.

En suma, la última modificación introducida amplía la necesidad de elaborar planes de igualdad pero, sin embargo, pierde la oportunidad de establecer un contenido mínimo en lo que respecta a las materias enumeradas. La nueva redacción establece que es necesario que el diagnóstico previo al plan de igualdad negociado con la representación de las personas trabajadoras abarque como mínimo información sobre los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Respecto a la norma anterior se introducen dos nuevas dimensiones, así como la relativa a las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y la infrarrepresentación femenina, lo cual supone un avance. No obstante, sólo resulta necesaria su consideración en la fase de diagnóstico, pero no se incorpora como contenido necesario para el propio contenido del plan de igualdad.

En ambos artículos expuestos, el 45 y el 46 de la LOIEMH, se observa la llamada que de forma continua hace la norma a que los agentes sociales participen y elaboren este tipo de medidas. Sin embargo, en este punto es importante diferenciar entre el deber de negociar y el deber de adoptar o llevar a cabo las medidas antidiscriminatorias. Si bien, el artículo 45.1 de la LOIEMH impone la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, negociándolas y acordándolas con la representación de las personas trabajadoras, lo que se conoce como “deber general”³²², el artículo 85.1 del ET que regula el contenido de los convenios colectivos únicamente establece el deber de negociar. El artículo reconoce expresamente en su párrafo segundo que *“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 de 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”*. Por ende, la regulación de las medidas de igualdad de género no

³²² MONEREO PÉREZ, José Luis. y LÓPEZ INSÚA, Belén del Mar. “El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos...*op.cit.*, p. 199.

forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos regulado en artículo 85.3 del ET.

Así pues, la obligación que este marco normativo impone es únicamente la de negociar medidas antidiscriminatorias, lo cual, no implica el deber de llegar a acuerdo alguno³²³. Por ello, se plantea: ¿existe de verdad una iniciativa legislativa para procurar la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los convenios colectivos?

Lo que sí está claro, es que cuando la LOIEMH ha pretendido establecer una obligación concreta ha determinado los medios para hacerlo. Este es el caso concreto de los planes de igualdad, conocidos como el “nuevo producto de la negociación colectiva”³²⁴, ya que para ellos se configura una obligación. Y es que se sanciona su incumplimiento considerando una infracción grave “*no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación*” a tenor del artículo 7.13 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social³²⁵.

Con todo, “la negociación colectiva está llamada a desempeñar un importante papel en relación a la previsión y concreción de medidas directamente orientadas a conseguir que todos los trabajadores de ambos sexos incluidos en el respectivo y específico ámbito de aplicación del resultado de la misma se encuentren en la mejor disposición para compatibilizar de manera satisfactoria y equilibrada el cumplimiento de su prestación laboral con una atención apropiada a sus responsabilidades de carácter familiar”³²⁶. Por lo tanto, tomando como punto de partida la naturaleza jurídica de la

³²³ En este sentido se pronuncian FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela, y LEÓN ALONSO, Marta. “Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva...”*op.cit.*, p. 22.

³²⁴ MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa. “El tratamiento convencional de la conciliación de la vida familiar y laboral: estado de la cuestión y propuestas de futuro”...*op.cit.*, p. 128.

³²⁵ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8 agosto de 2000 que se modifica mediante la Disposición adicional decimocuarta de la LOIEMH y que añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción: “*No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación*”.

³²⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. (Dir.). *La igualdad efectiva*...*op.cit.*, p. 100.

negociación colectiva y la insistencia de la LOIEMH, se eleva el protagonismo de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad de género en el contexto laboral, es más, la negociación colectiva es un elemento competente y adecuado para su promoción en el trabajo ya que tiene la capacidad de eliminar toda realidad o circunstancia discriminatoria en el mercado de trabajo.

Por un lado, entre las características previamente mencionadas que le corresponden a la negociación colectiva se sitúa su aplicabilidad directa, lo cual, vincula a todos los Poderes Públicos a garantizarlo, pero también a que las dos partes de la relación laboral que ostentan este derecho no vean mermada la posibilidad de ejercerlo.

Por otro lado, el artículo 43 de la LOIEMH es el precepto de referencia de la LOIEMH para que las personas empresarias y las trabajadoras acuerden acciones en pro de los derechos de conciliación corresponsable. Por consiguiente, la norma señala una línea de actuación expresa, la de fomentar la introducción o mejora de buenas prácticas que faciliten o avancen en corresponsabilidad mediante la negociación colectiva³²⁷. El objetivo que se persigue es el de lograr que la actividad profesional no suponga ningún tipo de obstáculo para que las mujeres participen y se promocionen en el mercado de trabajo y por ello, se trata de incentivar la labor de los interlocutores sociales en el diseño y desarrollo de unas medidas de conciliación que aumenten las garantías que la normativa estatal les reconoce.

En esta labor, los agentes sociales cuentan además con vías adicionales para coadyuvarles en la elaboración de medidas de conciliación corresponsable. Desde el ámbito comunitario una de las últimas novedades ha sido la aprobación del Pilar Europeo de Derechos Sociales³²⁸. Entre los principios que éste fomenta con el objetivo de establecer unas condiciones de trabajo justas se encuentra el correspondiente al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Este principio establece que “los

³²⁷ Esta orientación de la LOIEMH por designar a la negociación colectiva y por ende, a los interlocutores o agentes sociales una función transcendental en el diseño y desarrollo de las medidas a favor de la igualdad de género en la empresa se constata en la doctrina laboral. Entre otros: MARTÍN HERNÁNDEZ, María Luisa. “El tratamiento convencional de la conciliación de la vida familiar y laboral: estado de la cuestión y propuestas... *op.cit.*, p. 127., y VALDES DAL-RÉ, Fernando. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva...op.cit.*, p. 63 y siguientes.

³²⁸ El pilar europeo de derechos sociales ha sido aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, durante la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo, Suecia.

padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”³²⁹. En este sentido, el pilar propone una serie de fórmulas conciliatorias que intentan incidir en el objetivo corresponsable, así como, el fomento de permisos parentales adecuados, de condiciones de trabajo flexibles y de servicios de asistencia. Por lo tanto, el pilar identifica una serie de medidas corresponsables que los agentes sociales pueden analizar y estudiar para su futuro desarrollo por medio de la negociación colectiva.

En el plano nacional, España cuenta con un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2017-2020 para abordar la conciliación corresponsable. Sin embargo, únicamente fomenta la sensibilización hacia la materia, es decir, recoge técnicas de *soft law* no vinculantes que no dificultan la corresponsabilidad, pero tampoco ayudan en el grado deseado a su consecución. Por lo que la ausencia de una obligación para negociar las medidas conciliatorias puede disuadir los objetivos que desde la legislación laboral se imponen en aras de conseguir una sociedad más corresponsable. En el caso de la CAPV, el Gobierno Vasco centra sus políticas de ámbito familiar en ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. Así, el Decreto 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral³³⁰ establece ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas, ayudas a personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria, y ayudas por la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos o de hijas menores. Estas ayudas sirven de apoyo a las familias vascas en función de su nivel de renta familiar y pretenden compensar de manera parcial la pérdida de ingresos que las familias padecen cuando sus miembros se acogen a alguna de las medidas de conciliación mencionadas o contribuir al pago de los gastos que

³²⁹ Fuente de información: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es (Última consulta: 08/02/2018).

³³⁰ Decreto 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. *Boletín Oficial del País Vasco*, núm. 60, de 30 de marzo de 2015.

origina la contratación de una persona externa para encargarse de dicho cuidado. Sin embargo, las ayudas económicas no pueden considerarse un instrumento que contribuya al uso equitativo del tiempo de cuidado y el dedicado a las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Mucho menos, la acción en la que los agentes sociales deben perpetuar sus esfuerzos para contribuir a la corresponsabilidad. Y es que, en primer lugar, siguen siendo las mujeres las que se acogen a las medidas de conciliación existentes, y por consiguiente, las que deciden hacer uso de excedencias o reducciones de jornada, dejando de lado durante un periodo de tiempo determinado sus carreras profesionales. Y, en segundo lugar, porque la externalización del trabajo reproductivo no influye sobre la problemática, más bien, perpetúa al rol de las mujeres cuidadoras, ya que son éstas las que en la mayoría de los casos ejercen este tipo de trabajos.

Ante este escenario, los agentes sociales deben por medio de la negociación colectiva hacer uso de los instrumentos que la legislación les ofrece para poder contribuir al fomento de una sociedad corresponsable. Se vuelve a incidir en que la histórica función tuitiva de la negociación colectiva, que sirve de eje para nivelar y corregir las situaciones de desequilibrio entre las partes sujetas a la relación laboral, es justamente un instrumento catalizador de la seguridad jurídica para el ejercicio de las medidas de conciliación corresponsable. Y es que los convenios colectivos son una de las fuentes más efectivas para regular la realidad social más cercana. Sin embargo, a la hora de ponerlo en práctica se plantean varias cuestiones: ¿es viable que la negociación colectiva cumpla con las funciones de negociación y adopción de medidas conciliatorias que la LOIEMH le atribuye? ¿Ha respondido la negociación colectiva de la CAPV hasta la actualidad al encargo que le hace la LOIEMH? ¿Cumplen los convenios de la CAPV con las premisas que la LOIEMH establece para la negociación colectiva respecto a las medidas de conciliación?

CAPÍTULO II. MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN EL AÑO 2015 Y SU EVOLUCIÓN EN 2016 Y 2017.

1. Objetivo, metodología y diseño del estudio de las medidas de corresponsabilidad en los convenios colectivos de la Comunidad Autónoma del País Vasco vigentes en 2015 y su evolución en 2016 y 2017.

El objetivo de este estudio es realizar un diagnóstico del tratamiento que la negociación colectiva de la CAPV presta en el año 2015 a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y analizar su evolución en los años 2016 y 2017. De manera más específica, se comprueba en qué medida la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco³³¹ en 2015 reproduce o mejora las medidas conciliatorias establecidas en la legislación laboral estatal vigentes en enero de 2018 (a saber, sobre el marco normativo de las medidas conciliatorias previo a la última modificación legislativa que ha introducido el RDL 6/2019³³²) y si dichas medidas incorporan el objetivo corresponsable o no, para a continuación analizar si los convenios vigentes en los 2 años posteriores han avanzado en su regulación. Para ello, se estudia en qué modo se desarrollan las medidas de conciliación en los convenios colectivos de empresa y de sector en vigor en la CAPV y en los convenios colectivos estatales con incidencia en la CAPV en el año 2015 y la proyección de los mismos en 2016 y 2017.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se divide en dos fases. En la primera fase se lleva a cabo un análisis teórico de la situación económica, de las relaciones laborales y de la negociación colectiva de la CAPV en el año 2015 y su desarrollo en 2016 y 2017 para determinar la coyuntura en la que los convenios colectivos y sus cláusulas han sido aprobados. En la segunda fase, se abordan las medidas conciliatorias en los convenios colectivos vigentes en el año 2015 y su posterior evolución en 2016 y 2017 en la CAPV desde un enfoque cuantitativo y

³³¹ En adelante CAPV.

³³² Además, resulta un estudio totalmente válido ya que la última reforma llevada a cabo por el RDL 6/2019 no incide en el impulso de la negociación colectiva como vía para la implementación de las medidas que en este epígrafe se analizan.

cualitativo. Con este objetivo, se parte de un listado de convenios colectivos de sector y de empresa en vigor, tanto provinciales, como interprovinciales y de ámbito estatal con incidencia en la CAPV en dichos años. Este listado de convenios colectivos se obtiene de la base de datos del Consejo de Relaciones Laborales de la CAPV³³³ dónde están registrados todos los convenios con eficacia en dicha comunidad autónoma. Asimismo, la información se obtiene mediante la realización de una estancia de colaboración de 6 meses de duración en dicha entidad para la obtención del título de “Doctorado de Transferencia a la Sociedad”. Dicho acuerdo de colaboración tiene lugar en los años 2015 y 2018, de este modo, se cuenta con un espacio amplio de tiempo para investigar la situación de las medidas de conciliación en el año 2015 y su evolución y posible inclusión del objetivo corresponsable en las mismas, si es que la hubiera, en las cláusulas de los convenios más recientes y hasta diciembre de 2017.

En cuanto al diseño, se ha elaborado una estructura del conjunto de materias a analizar en torno a 4 apartados diferentes. Estos 4 apartados nos informan de los derechos conciliatorios reconocidos y desarrollados en los convenios colectivos de la CAPV:

En el primer apartado, se analiza la regulación de la reorganización del tiempo de trabajo en los convenios colectivos, concretamente, el desarrollo de los artículos 34.8 y 37.5 del ET relativos a la adaptación de jornada y a la reducción de jornada para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el segundo apartado, se estudian los permisos y licencias retribuidas que por circunstancias familiares o personales de la persona trabajadora se establecen en los convenios tomando como referencia el artículo 37.3 del ET. Dentro de este apartado se comprueba la existencia de tres posibles mejoras respecto a la normativa estatal: en primer lugar, si los convenios prevén nuevos permisos, en segundo lugar, si mejoran la duración de los ya reconocidos en la legislación laboral vigente, y en tercer lugar, si ofrecen la opción de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Se formulan estas tres posibles mejoras porque el ET llama a la negociación colectiva para su desarrollo.

³³³ En lo sucesivo, CRL de la CAPV.

En tercer lugar, se comprueba la regulación de la excedencia por cuidado hijos/as y de la excedencia por cuidado de familiares o personas dependientes haciendo especial hincapié en la introducción y presencia de mejoras respecto a su regulación en el artículo 46.3 del ET.

Y en cuarto lugar, se analiza si los convenios colectivos reconocen el teletrabajo previsto en el artículo 13 del ET como posible medida para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o no.

Fundamentalmente se pretende detectar cuántos convenios colectivos desarrollan alguno de los 4 apartados mencionados, atendiendo a los que se limitan a repetir los mínimos establecidos por la ley en el ET y a los que se detienen a desarrollar lo establecido por la norma estatal. Todo ello permitirá realizar una distinción entre los convenios que se remiten a declarar lo que la normativa estatal regula, y aquellos otros que introducen un desarrollo propio de la regulación de las medidas conciliatorias y podrían contribuir a la corresponsabilidad.

2. Descripción de la situación económica, de las relaciones laborales y de la negociación colectiva de la CAPV en 2015 y su desarrollo en 2016 y 2017.

El número de personas ocupadas en el año 2015 en la CAPV se incrementó respecto a años anteriores, “de este modo, después de unos años de generación de empleo, la CAPV inició en 2009 una etapa de descenso que terminó en 2014, para dar paso a un nuevo periodo de expansión”³³⁴. Anteriormente, y entre los años 1998-2008, la economía vasca se había revitalizado³³⁵, no obstante, la crisis económica rompió con este despegue³³⁶. Así pues, es a partir del año 2014 cuando la economía vasca comienza

³³⁴ DIRECCIÓN DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. *Informe anual de la economía vasca 2015*. Vitoria: Ed. Departamento de Hacienda y Finanzas, 2016, p. 36.

³³⁵ ALBERDI LARIZGOITIA, Alberto. “Economía vasca 1980-2010: tres crisis y una gran transformación”. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 2010, núm. extra 25, p. 42.

³³⁶ Y es que al igual que sucede en España “después del elevado crecimiento del empleo observado ... en el período expansivo que transcurrió entre mediados de la década de los años noventa y el año 2007, la llegada de la crisis en 2008 ha supuesto un deterioro muy acusado del mercado de trabajo”. En: IZQUIERDO, Mario. “La evolución reciente del empleo: retos y perspectivas de futuro”. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, núm. 87, 2015, p. 131. Si bien es cierto que la CAPV y España cuentan con una distinta estructura productiva ya que en la CAPV la industria tiene una mayor presencia además de contar con sectores menos intensivos en mano de obra lo que repercute en caídas de empleo más leves en momentos de recesión, pero también aumentos menores y más pausados en momentos de expansión. En: CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Informe socio laboral anual 2015*. Bilbao: Ed. Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, 2016, p. 38

a crecer. Este aumento se debe principalmente al sector servicios³³⁷, al de industria y al sector primario que crecen un 3%, un 7% y un 7,4% respectivamente³³⁸. En este escenario, la contratación en la CAPV, sigue la estela de 2014, y prospera en 2015 de modo notable (un 14,1%), debido a la contratación temporal (un 14,2%) y a la indefinida (un 11,8%). Sin embargo, la contratación indefinida sigue siendo reducida, ya que únicamente se sitúa en torno al 5% del total de los contratos de trabajo registrados³³⁹. De hecho, del total de contrataciones registradas en 2015 en la CAPV, el mayor porcentaje se da, en primer lugar, en contrataciones a tiempo parcial (un 39%), en segundo lugar, en contrataciones eventuales (un 24,53%) y en tercer lugar, en contrataciones por obra o servicio (18,21%). Por esta razón, el tipo de contratación que predominó en 2015 en la CAPV no propició el principio de estabilidad en el empleo ya que fue fundamentalmente de carácter parcial y temporal, es decir, se llevó a cabo mediante contratos de duración determinada³⁴⁰.

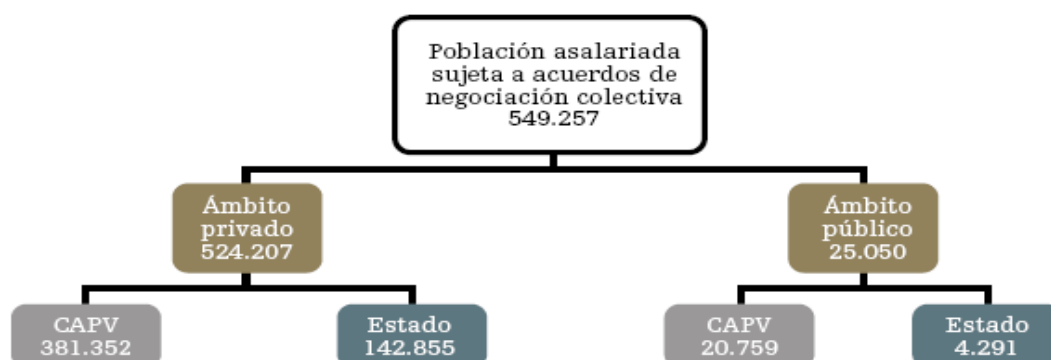
³³⁷ Por lo que las ramas que representaron un mayor aumento son la de actividades inmobiliarias, educación y actividades sanitarias.

³³⁸ Según el Informe socio laboral anual 2015 del CRL de la CAPV la economía vasca duplicó en 2015 su tasa respecto al 2014, concretamente, ésta pasó del 1,4% en 2014 al 2,8% en 2015. Este aumento se debió casi en su totalidad, a la aportación positiva de la demanda interna. En: CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Informe socio laboral... op.cit.*, p. 14.

³³⁹ DIRECCIÓN DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. *Informe anual de la economía vasca... op.cit.*, p. 40.

³⁴⁰ Atendiendo a las características de estos tres tipos de contrataciones predominantes en 2015 en la CAPV se comprueba la poca estabilidad y calidad que otorgan en el empleo. En primer lugar, porque el contrato a tiempo parcial (regulado en el artículo 12 del ET) es el que acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, menor a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable, que, además, “cuando corresponda en atención a su naturaleza”, conlleva un reconocimiento de derechos de manera proporcional en función del tiempo trabajado. En segundo lugar, porque el contrato eventual por circunstancias de la producción (regulado en el artículo 15.1.b) del ET y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 7, de 8 de enero de 1999) tiene como objeto hacer frente a un aumento de la actividad normal de la empresa para poder responder a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Por lo que como norma general tiene una duración máxima de 6 meses en un periodo de 12 y se extingue cuando expire el tiempo convenido previa denuncia de cualquiera de las partes. Y en tercer lugar, porque los contratos de obra o servicio determinado (regulados en el artículo 15.1.a) del ET y en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 7, de 8 de enero de 1999) tienen como finalidad la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya duración se prevé que sea limitada en el tiempo (lo que tarde en realizarse la obra o servicio). Así que su duración será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio con un máximo de 3 años, que excepcionalmente será ampliable en 12 meses si así se recoge en un convenio colectivo sectorial estatal.

Gráfico 1. Estructura de la negociación colectiva en 2015 en la CAPV³⁴¹



En cuanto a las principales características de la negociación colectiva en la CAPV, el número de personas trabajadoras cubiertas por la negociación colectiva en 2015 es de 549.257. Tal y como se puede observar (en el *Gráfico 1*), la negociación colectiva en la CAPV actúa principalmente sobre el sector privado, y es que un 95,4% de las personas trabajadoras a las que ésta atañe trabajan en el ámbito privado y sólo un 4,56% son personal laboral de las Administraciones Públicas³⁴². Asimismo, si se considera que la negociación colectiva se divide en convenios colectivos negociados y registrados en la CAPV, convenios colectivos sectoriales negociados y registrados en el Estado que afectan a sectores sin convenio específico en la CAPV y convenios colectivos de empresas con centros de trabajo en esta comunidad autónoma, el número de personas trabajadoras sujetas a convenios colectivos de la CAPV en el año 2015 es de 402.111 frente a 147.146 sujetas a convenios colectivos estatales, por ende, se constata un mayor peso de los convenios colectivos de la CAPV debido a que el 73,20% de las personas trabajadoras estaba sujeta a un convenio de este ámbito. En el año 2016, la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva asciende de manera limitada a 550.354 personas, a saber, pasa a cubrir a 1.097 personas trabajadoras más que en 2015. De este total, el número de personas trabajadoras sujetas a convenios de la CAPV en el año 2016 es de 400.580 ante 149.774 sujetas a convenios estatales, por lo

³⁴¹ CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Informe socio laboral...op.cit.*, 104.

³⁴² Es importante recordar que los y las funcionarios no entran dentro de la negociación colectiva porque quedan fuera del ámbito de aplicación de los acuerdos de negociación colectiva reconocidos en el ET, no obstante, sí se recogen los acuerdos que afectan al personal laboral de las Administraciones Públicas, que son a los que se hace referencia.

que la estructura de la negociación colectiva en 2016 sigue la misma tónica que en 2015 con un mayor número de personas afectadas por los convenios colectivos de la CAPV³⁴³. En 2017 se observa que la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva es de 572.902 personas, por lo que respecto a 2015 la tendencia ha sido la misma, aumentando el número de personas trabajadoras cubiertas por los convenios vigentes en la CAPV en 23.645 en los últimos dos años. De este total, el número de personas trabajadoras sujetas a convenios de la CAPV es de 414.890 y de 158.012 sujetas a convenios estatales. Así pues, la negociación colectiva de la CAPV se caracteriza por amparar a un mayor número de personas bajo el paraguas de los convenios de ámbito autonómico.

Gráfico 2. Estructura de la negociación colectiva en 2015 en la CAPV por ámbito funcional³⁴⁴



Por otra parte, dentro de los convenios colectivos vigentes en 2015 se observa que tienen un mayor peso los convenios colectivos sectoriales ya que un 76,52% de personas trabajadoras están sujetas a estos frente al 23,47% de personas trabajadoras sujetas a un convenio colectivo de empresa, así pues, la mayor parte de las personas trabajadoras de la CAPV están amparadas por convenios colectivos sectoriales (Gráfico 2). Los datos se mantienen en el año 2016 ya que los convenios sectoriales siguen amparando a un mayor número de personas trabajadoras, 417.640, concretamente, mientras los convenios de empresa sólo afectan a 132.714. Así pues, el 75,88% de personas trabajadoras está sujeta a convenios colectivos sectoriales, mientras el 24,12% se encuentra bajo la cobertura de los convenios de empresa. También en 2017, y es que

³⁴³ CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Informe socio laboral anual 2016*. Bilbao: Ed. Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, 2017, p. 93.

³⁴⁴ CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Informe socio laboral anual 2015...op.cit.*, p. 106.

el porcentaje de personas trabajadoras sujetas a convenios sectoriales vigentes no sufrió variación significativa alguna en comparación con 2016. Así, al finalizar 2017 el porcentaje es del 75%. En lo que se refiere a las personas amparadas por un convenio de empresa, el porcentaje de personas es del 25%³⁴⁵. Con todo, se puede afirmar que en los dos últimos años los porcentajes de personas amparadas por la negociación sectorial y empresarial se han mantenido. Es decir, a día de hoy, la negociación sectorial sigue cubriendo a la gran mayoría de personas trabajadoras de la CAPV.

A continuación, se analiza el número de convenios colectivos vigentes en la CAPV y el número de personas trabajadoras cubiertas por estos. Para ello se estudian solamente los convenios cuyo plazo de vigencia ordinaria se extiende a lo largo de cada año, a saber, 2015, 2016 y 2017. En otras palabras, no se incluyen en el análisis los convenios en situación de prórroga y pendientes de renovar al finalizar cada año ni las personas trabajadoras sujetas a los mismos, tampoco los convenios colectivos decaídos durante el mismo, ni las personas asalariadas que tras haber decaído su convenio colectivo no cuentan con uno nuevo que sustituya al anterior o con uno de ámbito superior que los ampare. La razón por la que se excluyen los convenios colectivos pendientes de prórroga o decaídos es porque la redacción actual del artículo 86.3 del ET limita la ultraactividad de los convenios colectivos, es decir, se acota la eficacia normativa del contenido del mismo una vez ha sido denunciado o se encuentra decaído. El precepto restringe la prórroga de la aplicación de los convenios colectivos denunciados a un año desde el momento en el que una de las partes lo ha denunciado. Es más, si transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo no se ha acordado uno nuevo ni se ha dictado un laudo arbitral, el convenio pierde su vigencia, y pasa a aplicarse de ámbito superior de aplicación siempre y cuando existiera. Por lo tanto, la reforma del mercado laboral llevada a cabo mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio ha roto con la formula anterior que consistía en que el convenio colectivo de aplicación no perdiese su fuerza vinculante de manera repentina ya que ello suponía una reducción directa de los derechos laborales de las personas trabajadoras³⁴⁶. Así que para

³⁴⁵ CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Situación sociolaboral en Euskadi. Avance resultados 2017*. Bilbao: Ed. Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, 2018, p. 13.

³⁴⁶ En este sentido se pronuncia MONTROYA MELGAR, Alfredo. “Las condiciones de trabajo tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo”. En: AAVV. *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2016, pp. 367-376.

evitarlo la fórmula permitía que las cláusulas normativas se mantuvieran vigentes durante el periodo de negociación de un nuevo convenio, aunque este hubiera caducado, y el periodo de ultraactividad era indefinido como garantía de las condiciones de trabajo durante el periodo de transición desde la caducidad de un convenio colectivo y hasta la entrada en vigor de uno nuevo. Pues bien, ahora, la denominada ultraactividad o prórroga se reduce a un año y una vez transcurrido este periodo pierde su vigencia. En palabras de CRUZ VILLALÓN la ley 3/2012 de 6 de julio ha alterado la regla de referencia legal, “de modo que si la regla precedente era la ultraactividad indefinida si las partes no pactaban algo diverso, ahora la regla de referencia es la pérdida de la vigencia ultraactiva por el simple transcurso de 12 meses salvo que las partes pacten algo diverso”³⁴⁷, lo cual reafirma el carácter dispositivo de la ultraactividad de los convenios³⁴⁸.

Asimismo, la terminación de este periodo de ultraactividad da lugar a un vacío regulador, por lo que las mejoras en las condiciones laborales del colectivo trabajador amparadas hasta el momento por un convenio determinado quedan deshabilitadas y nulas de contenido. Este debilitamiento de la regla de la ultraactividad de un convenio lleva indudablemente a que la representación de las personas trabajadoras tenga que negociar desde cero nuevas condiciones laborales o luchar por suplir la merma sobre éstas y además con el riesgo de que en el nuevo marco de negociación imperen los intereses de la parte empresarial que sometan el convenio colectivo a la coyuntura económica del momento. En términos generales se entiende, tal y como afirma DESDENTADO BONETE, que el convenio colectivo tiende a una proyección constitutivamente temporal³⁴⁹ debido a su pacto en un momento económico y bajo una correlación de fuerzas determinadas. Sin embargo, cuando se programa una duración concreta del mismo subyace la aspiración o ambición de que es necesario que después de una nueva negociación otro nuevo convenio lo releve. Y es que en caso contrario,

³⁴⁷ CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”. *Temas Laborales*, 2013, núm. 120, p. 18.

³⁴⁸ LALAGUNA HOLZWARTH, Enrique. “Aspectos críticos sobre la reforma de la negociación colectiva en el ordenamiento laboral español”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 2018, núm. 48, p. 211.

³⁴⁹ DESDENTADO BONETE, Aurelio. “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la sentencia de 22 de diciembre de 2014”. En: AAVV. *Aspectos controvertidos de la negociación... op.cit.*, pp. 345-366.

cuando la ultraactividad finaliza, las partes no han negociado un nuevo convenio y no existe un convenio sectorial de ámbito superior o incluso existiendo uno éste no llega a “completar el contenido material del convenio decaído, o... establezca únicamente grandes líneas generales remitiéndose para el desarrollo de los aspectos más concretos al convenio colectivo extinto”³⁵⁰, es cuando se produce el temido vacío en contra de la tuitividad garantizada por el derecho del trabajo³⁵¹.

Ésta ha sido una cuestión de especial relevancia en la jurisprudencia ya que se dudaba acerca de la legalidad de que ante la ausencia de un convenio bien porque se ha superado su vigencia o bien porque no existe uno superior aplicable pudieran disminuirse los derechos de los que las partes disfrutaban con anterioridad. En este sentido, la sentencia de 22 diciembre 2014 del Tribunal Supremo (Sala de lo Social)³⁵² ha venido a determinar que “es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente”. En definitiva, se entiende que tanto los derechos como las obligaciones de ambas partes vigentes hasta el momento en el que concluye la ultraactividad del convenio de aplicación no pierden fuerza cuando el convenio pierde su vigencia.

³⁵⁰ LALAGUNA HOLZWARTH, Enrique. “Aspectos críticos sobre la reforma de la negociación colectiva en... *op.cit.*, p. 212.

³⁵¹ No obstante, las personas trabajadoras cuyo convenio haya decaído, pero cuenten con un convenio sectorial de ámbito superior, bien sea estatal, provincial o interterritorial sí se encuentran incluidas ya que a efectos legales se encuentran dentro de la aplicación de un nuevo convenio tras el decaimiento del que les era de aplicación.

³⁵² Tribunal Supremo (Sala de lo Social) sentencia de 22 diciembre 2014 (RJ2014\6638).

Cuadro 1. Convenios colectivos vigentes en 2015 en la CAPV y personas cubiertas por ellos³⁵³

	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	CONVENIOS	TRABAJADORES	CONVENIOS	TRABAJADORES	CONVENIOS	TRABAJADORES
Total CAPV	539	76.867	94	120.561	633	197.428
Registrados en la CAPV	418	53.338	31	65.301	449	118.639
Álava	81	14.015	9	10.996	90	25.011
Bizkaia	200	23.301	11	30.324	211	53.625
Gipuzkoa	130	14.100	8	16.563	138	30.663
Interterritoriales	7	1.922	3	7.418	10	9.340
Ámbito estatal	121	23.529	63	55.260	184	78.789

En 2015, hay 633 convenios colectivos vigentes (cuyo plazo de vigencia ordinaria se extiende a lo largo de 2015) en la CAPV que amparan a un total de 197.428 personas trabajadoras. De este modo, el estudio se realiza sobre el 100% de los convenios colectivos aplicables en la CAPV durante el año 2015 que afectan a un número de 197.428 personas trabajadoras, lo que supone el 35,94% del total de personas trabajadoras afectadas por la negociación colectiva de la CAPV en 2015³⁵⁴.

Así pues, los 633 convenios analizados suponen el 100% de los convenios colectivos con incidencia plena en la CAPV durante el año 2015, y por ende, conforman la panorámica de la negociación colectiva de éste ámbito territorial. De los 633 convenios, 539 son de empresa y 94 son de sector, por lo que la actividad de la negociación colectiva de la CAPV se concentra más en los convenios de empresa que en los de sector, pero a pesar de ello, los convenios de empresa amparan a un número menor de trabajadores/as ya que cubren únicamente a 76.867 personas frente a las 120.561 personas que cubren los de sector. Por otro lado, de 539 convenios de empresa con incidencia en la CAPV, el 77,55% están negociados y registrados en dicha comunidad autónoma y sus provincias, mientras que solo el 22,45% son convenios

³⁵³ CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Informe socio laboral anual 2015...op.cit.*, p. 106.

³⁵⁴ De esta manera, no se parte de una muestra sino, más bien, del universo completo, ya que se analiza el conjunto completo de convenios vigentes en el año 2015 en la CAPV, es decir, el 100% de todos los convenios vigentes durante el transcurso del año mencionado. Además, del total de personas trabajadoras 51.951 son mujeres (el 26,6%) y 143.301 (el 73,4%) son hombres.

negociados a nivel estatal y con repercusión en la CAPV. Por esta razón la negociación colectiva de convenios a nivel de empresa tiene una eficacia notable y de peso en la CAPV. No obstante, atendiendo a los convenios colectivos de sector con incidencia en ésta comunidad los porcentajes se invierten, y es que del total de los 94 convenios de sector que son aplicables en la CAPV solamente el 32,97% está negociado en la CAPV, y en cambio, el 67,03% restante ha sido acordado en convenios estatales.

En cuanto a la concreción del peso del tipo de convenio colectivo en los tres territorios históricos de la CAPV éste es diferente en cada uno de ellos. Así, por ejemplo, si bien en los tres territorios es mayor el número de convenios de empresa que el de sector, en Bizkaia y en Gipuzkoa el porcentaje de personas cubiertas por los convenios de sector es predominante frente al porcentaje de personas sujetas a convenios de empresa³⁵⁵. En el caso de Araba también predominan los convenios colectivos de empresa frente a los de sector, pero el número de personas trabajadoras amparadas por estos cambia, y es que existe una mayor representación de personas trabajadoras bajo el paraguas de los convenios de empresa (un 56,03% específicamente). En suma, la negociación colectiva de la CAPV tiene una mayor proyección e incidencia sobre el ámbito empresarial que sobre el sectorial y además se concentra esencialmente en Bizkaia, consecuencia directa de la mayor densidad y población de esta provincia frente a las restantes. En este sentido, es importante destacar el alcance del artículo 84.2 del ET, ya que este ha propiciado la prioridad negocial y aplicativa de los convenios colectivos de empresa³⁵⁶, rompiendo con la tradicional supremacía de los convenios sectoriales sobre los de empresa y respondiendo al “objetivo de dotar a la parte empresarial de amplias libertades para la adecuación de esas condiciones laborales de sus trabajadores ante los requerimientos de las distintas

³⁵⁵ En el caso de Bizkaia, de los 211 convenios colectivos vigentes en 2015, 200 son de empresa frente a 11 de sector, esto supone que el 94,78% de los convenios son de empresa (frente al 5,21% de sector), pero sin embargo, los convenios colectivos sectoriales cubren al 56,54% de personas trabajadoras de Bizkaia, es decir, amparan a un mayor número de personas que los convenios de empresa. En Gipuzkoa, hay 138 convenios vigentes de los que 130 son de empresa y 8 de sector, a saber, el 94,20% de convenios son de empresa ante el 5,8% de convenios de sector. A pesar de ello y al igual que en el caso de Bizkaia, la mayoría de personas trabajadoras, el 54,01% concretamente, están amparadas por la negociación colectiva de Gipuzkoa están cubiertas por un convenio sectorial.

³⁵⁶ DEL REY GUANTER, Salvador. “Estructura de la Negociación Colectiva y prioridad del nivel de empresa tras la reforma laboral de 2012”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, núm. extra 109, (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral de 2012 y su desarrollo), pp. 201-214.

coyunturas empresariales y económicas”³⁵⁷. Dicho artículo establece, en primer lugar, que un convenio colectivo puede negociarse en cualquier momento y a pesar de que exista y se encuentre vigente un convenio de ámbito superior. Y en segundo lugar, recoge que la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa o para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas prevalece frente a las reguladas en un convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en materias muy importantes para las personas trabajadoras³⁵⁸. La jurisprudencia ha dispuesto que este artículo tiene como objetivo dinamizar las relaciones laborales y fomentar la competitividad y la adaptabilidad de las empresas a las demandas económicas³⁵⁹, lo que puede llevar a descentralizar la negociación, o como apunta la doctrina a la “dessectorialización o empresarialización de la negociación para la gestión descentralizada en la determinación de las condiciones de trabajo”³⁶⁰, ya que como apunta CRUZ VILLALÓN “la superposición de la regla de la preferencia aplicativa del convenio de empresa... se introduce como regla imperativa a todos los efectos, inalterable por ningún producto de la autonomía negocial de las partes”³⁶¹. Sin embargo, las personas legisladoras han creído que es un paso de cercanía ya que el convenio colectivo de empresa es más próximo y cercano a la realidad económica y social de cada una de ellas o se han decantado por “allanar el terreno a una tendencia de “migración” hacia los convenios colectivos de empresa, en los que las condiciones laborales que albergaban los convenios colectivos sectoriales que se venían aplicando se

³⁵⁷ LALAGUNA HOLZWARTH, Enrique. “Aspectos críticos sobre la reforma de la negociación colectiva en... *op.cit.*, p. 199.

³⁵⁸ Las materias a las que se hace referencia son: la cuantía del salario base y de los complementos salariales, el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, el horario de trabajo y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones, la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores, la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa, o las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

³⁵⁹ Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 20 febrero de 2013 (JUR 2013\85447); Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 14 enero de 2016 (JUR 2016\79055); Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 9 diciembre de 2015 (JUR 2016\58298); Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) sentencia de 2 junio de 2015 (JUR 2015\209199).

³⁶⁰ GOÑI SEIN, José Luís, “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013, núm. 9, p. 39.

³⁶¹ CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación... *op.cit.*, p. 18.

vean minoradas o reducidas a fin de obtener posibles ventajas competitivas frente a otras empresas del sector”³⁶². Y es que como apunta CASAS BAAMONDE la ley 3/2012 ha ido más allá de la preferencia aplicativa del convenio de empresa ya que lo que conlleva es la prohibición de los convenios sectoriales para disponer de esa misma preferencia de aplicación en materias que son consideradas además decisivas en una gestión flexible de las condiciones laborales³⁶³.

De los datos expuestos se deduce que la negociación empresarial representa, desde el punto de vista de las personas trabajadoras afectadas, a un menor número de personas que la negociación sectorial, por lo que los cambios legales sobre prioridad aplicativa de los convenios empresariales no han provocado a día de hoy una alteración suficiente en la estructura de la negociación colectiva vasca. Y es que tampoco el artículo 84. 2 del ET es una norma sobre estructura de la negociación colectiva, sino más bien sobre la concurrencia de convenios, ya que ello entraría en liza con el artículo 37.1 de la CE que viene a garantizar la libertad de la partes negociadoras a elegir el ámbito o la unidad de negociación en los que van a negociarse los acuerdos³⁶⁴. No obstante, existe el riesgo de que el desplazamiento del centro de la negociación de lo sectorial a lo empresarial modifique el equilibrio de las partes, y consecuentemente, se produzca una alteración de la capacidad de presión de las mismas a la hora de negociar, a saber, al igual que sucede con la regla de la ultractividad, se dificulta la negociación de las partes debilitando principalmente la fuerza negociadora de una de ellas, la sindical. Y es que la preferencia del convenio de empresa lleva a que la parte sindical tenga que aceptar que “lo pactado en el convenio sectorial puede erosionarse en su cumplimiento si la parte empresarial opta por pactar condiciones a la baja en un presunto posterior convenio de empresa”³⁶⁵. Todo ello, indudablemente, degrada la negociación de convenios sectoriales, e incluso ha llevado a la doctrina a identificar la

³⁶² LALAGUNA HOLZWARTH, Enrique. “Aspectos críticos sobre la reforma de la negociación colectiva en... *op.cit.*, p. 199.

³⁶³ CASAS BAAMONDE, María Emilia. “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2014, Vol. 32, núm. 2, p. 294.

³⁶⁴ CASAS BAAMONDE, María Emilia. “Reforma de la negociación colectiva en España...*Ibidem*, p. 295.

³⁶⁵ CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación... *op.cit.*, p. 29.

prioridad concedida a los convenios de empresa como una “inversión de los principios tradicionales en el Derecho del Trabajo”³⁶⁶.

Así, la negociación colectiva vasca a pesar de contar con un número de personas trabajadoras afectadas por los convenios de sector superior al de los convenios de empresa comienza a menguar y declinarse sobre la nueva prioridad aplicativa de los convenios de empresa como se constata en el auge de estos en las provincias de Bizkaia y Gipuzkoa y en el número de personas afectadas por los mismos que ya se anuncia en los convenios de Araba. Ello es una característica general que se ha mantenido en los años 2016 y 2017. Y es que, en 2016, hay 648 convenios vigentes en la CAPV, que amparan a 213.509 personas. De ellos, 547 corresponden al ámbito de empresa y sólo 100 al sectorial, no obstante, los de sector establecen una mayor protección a las personas trabajadoras porque amparan a 141.957 frente a las 71.552 personas que amparan los convenios empresariales de la CAPV en 2016³⁶⁷. Lo mismo sucede en 2017, ya que de 653 convenios colectivos en vigor en la CAPV que cubren a 224.697 personas, los de empresa son 548 ante los 100 de sector, que vuelven a superar de nuevo en cuanto a personas cubiertas a los de empresa con un 65,81% de personas cubiertas por lo convenios de sector. Sin embargo, en 2017 los convenios de empresa ya cubren a un mayor número de personas trabajadoras tanto en Araba como en Gipuzkoa³⁶⁸. Es por ésta razón por la que parece que los agentes sociales vascos comienzan a tener una mayor fuerza de actuación y transcendencia a la hora de negociar convenios colectivos de empresa. Sin embargo, no se puede afirmar que la preferencia negocial de los convenios de empresa acarree una posición más privilegiada a los sindicatos a la hora de negociar las condiciones laborales. Lo que sí se constata es que los agentes sociales vascos deben ahora incidir, desde este nuevo ámbito de negociación, en la consecución de mejoras sobre las condiciones laborales en general, y las medidas conciliatorias en

³⁶⁶ OJEDA AVILÉS, Antonio. “La evolución hacia la negociación colectiva de empresa en Europa”. *Revista IUS ET VERITAS*, 2012, núm. 45, pp. 152-153.

³⁶⁷ Datos obtenidos en: CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Informe socio laboral anual 2016... op.cit.*, p. 97.

³⁶⁸ En el año 2017 hay 17.564 personas cubiertas por los convenios de empresa frente a 10.157 cubiertas por los de sector en la provincia de Gipuzkoa. En Araba hay 13.159 personas afectadas por lo de empresa y 10.729 por los de sector. Mientras en el año 2015 sólo era la provincia de Araba donde los convenios de empresa superaban en el número de personas cubiertas a los de sector, en 2017 tanto en Araba como Gipuzkoa hay un mayor número de personas sujetas a los convenios de empresa que a los sectoriales.

particular, en aras de que los logros conseguidos mediante la vía de la negociación sectorial no caigan en saco roto.

Es evidente que la negociación colectiva y el diálogo entre los agentes sociales es una vía de suma importancia para acordar y desarrollar medidas laborales concordes a la realidad social. Ya en 2002 la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002³⁶⁹ realizaba una apuesta por la negociación colectiva como vía para fomentar el diálogo social y apoyar la igualdad de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Y no sólo por medio de la negociación e incorporación de la figura de los planes de igualdad, sino más bien, por la importancia destacada que otorgaba a la autonomía colectiva como mecanismo general para la promoción de la igualdad de género en el trabajo, lo que en este caso es de indudable potencial para adaptar las normas generales en materia de conciliación a la realidad laboral específica de cada empresa. A ello se añade además, las últimas acciones europeas en la materia, así como, el Programa de Trabajo Conjunto “Asociación para un Crecimiento y un Empleo inclusivos” aprobado en julio de 2015 por BUSSINESSEUROPE, CES, CEEP y UEAPME y que viene a recoger la promoción de una mayor conciliación del trabajo, de la vida privada y familiar como ámbito de actuación, sobre el que tanto las organizaciones sindicales como las empresariales europeas más representativas pretenden trabajar de forma conjunta en el periodo 2015-2017³⁷⁰, o la más reciente aprobación del “Pilar Europeo de Derechos Sociales” que intenta trabajar la igualdad de género en el mercado de trabajo desde una perspectiva protectora de las condiciones laborales justas de las personas trabajadoras. Para ello, llama en sus principios 8 y 9, respectivamente, al diálogo social y participación de los trabajadores/as y al fomento del equilibrio entre vida profesional y vida privada³⁷¹. Y es

³⁶⁹ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 269 de 5 de octubre de 2002.

³⁷⁰ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *La participación laboral de las mujeres en España...op.cit.*, p. 133.

³⁷¹ Fuente de información: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es (Última consulta: 08/02/2018).

que lo que ambas iniciativas vienen a establecer es la necesidad de trabajar el potencial del diálogo social para conseguir promover una mejor conciliación de la vida personal, familiar y profesional como vía para erradicar la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral y paliar así los efectos negativos de esta cuestión de carácter estructural³⁷².

3. Análisis cuantitativo de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015 y su evolución en 2016 y 2017.

3.1. Análisis general de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015.

Entre los 633 convenios colectivos en vigor en la CAPV en 2015, 533 regulan en sus textos alguna de las medidas conciliatorias identificadas dentro de los 4 apartados expuestos en el primer punto de este capítulo, es decir, de ese total son 533 los que reconocen la adaptación de jornada y la reducción de jornada para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral dentro de la organización del tiempo de trabajo; prevén nuevos permisos o mejoran la duración de los reconocidos en el artículo 37.3 del ET y respecto a la opción de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas; introducen mejoras sobre la excedencia por cuidado hijos/as y de familiares; o reconocen el teletrabajo como posible medida para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así pues, se comprueba que el 84,2% de los convenios aplicables en la CAPV en 2015 recogen alguna disposición normativa en torno a estos

El principio 8 establece que “*se debe consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales. Debe animárseles a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva. En su caso, los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales deben aplicarse a nivel de la Unión y de sus Estados miembros. Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos. Debe fomentarse el apoyo para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social*”. Y a continuación, el principio 9 recoge que “*los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada*”.

³⁷² En definitiva, lo que los interlocutores sociales pretenden con estas recomendaciones es equilibrar la tasa global de empleo europea de las mujeres a la de los hombres, reducir la parcialidad de los contratos de trabajo de las mujeres con responsabilidades familiares y disminuir la brecha existente entre la tasa de empleo a tiempo completo de mujeres y hombres, y contribuir a que los cuidados o responsabilidades domésticas y familiares no contribuyan ni prolonguen la inactividad de las mujeres en el mercado de trabajo.

permisos conciliatorios. No obstante, frente a los 533 convenios que regulan algunas de las medidas concebidas dentro de los apartados analizados, se encuentran 100 convenios vigentes en la CAPV que no hacen mención expresa a ninguna medida destinada a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Pero, ¿qué quiere decir esto? ¿Hay 100 convenios que no reconocen las medidas de conciliación? En el caso de esos 100 mencionados se puede afirmar que no existe en los mismos ningún apartado relativo a conciliación, ni siquiera a los derechos derivados de la maternidad o paternidad más allá de las licencias retribuidas ya reconocidas en el artículo 37.3 del ET, y es que simplemente recogen artículos donde reconocen el derecho supletorio de las leyes, reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento para todo lo no previsto dentro de ellos. De ahí, se destaca la falta de esfuerzo por parte de algunos agentes sociales por recoger e incorporar a los acuerdos colectivos como mínimo los derechos mínimos ya reconocidos en la normativa estatal y es que son 100 convenios colectivos los que ni siquiera los trasladan a sus respectivos textos³⁷³.

Entre los que sí hacen referencia a alguna de las medidas conciliatorias destacadas, se observa que de esos 533 convenios colectivos:

- 298 de los 633 vigentes en la CAPV en 2015 establecen alguna medida para la adaptación o la reducción de la jornada, esto es, el 47,07% de los convenios, casi la mitad de los mismos, establecen medidas para la adaptación de jornada o la reducción de jornada con motivos conciliatorios.
- 430 convenios de los 633 vigentes en la CAPV en 2015 incorporan permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoran lo establecido en el artículo 37.3 del ET, ya sea mediante la creación de nuevos permisos, por medio de alguna mejora de su duración o mediante la acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia. Así pues, el 67,93% de los convenios

³⁷³ Entre ellos se encuentran, el Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Prerregogida, Recogida y Transporte de Residuos Urbanos en la Mancomunidad de Lea Artibai concertado con Limpiezas Industriales Urbasa, S.L., el CC de la empresa Especial Gear Transmissions, S.A., el CC de la empresa Bunge Ibérica, S.A. (Centro de Trabajo de Zierbena), el CC de la empresa Golf de Larrabea, S.A., el CC de la empresa Ofita Interiores S.A., el de la empresa Gerdau Aceros Especiales Europa S.L. (C.T. Legutiano), el de la empresa Grupo Champion (Supermercados Champion S.A. y Grupo Superco-Maxor S.L.), el de la empresa Alcor Seguridad S.L., el de sector de Auto-taxis Estado, el de sector de Limpieza Pública Viaria del Estado, el CC de la empresa Servicios Técnicos Olaberria S.L., el de la empresa Engranajes Juaristi S.L., el CC de la empresa Electromecánicas Pasaia S.L. o el CC de la empresa Fagus Seguridad S.L.

colectivos vigentes mejoran con nuevos permisos o con el aumento de la duración de las licencias retribuidas los derechos reconocidos en el ET. Pero, además, 370 convenios sobre los 633 vigentes en la CAPV en 2015 ofrecen la oportunidad de acumular el derecho a la lactancia en jornadas completas, por lo que el 58,45% de los convenios vigentes reconoce esta modalidad para el ejercicio del permiso de lactancia.

- 186 convenios colectivos de los 633 vigentes en la CAPV en el año 2015 mejoran la regulación estatal de la excedencia por cuidado de hijos e hijas y familiares. Ello supone que el 29,38% de los convenios desarrollan de manera especial estas excedencias, mejorando sus condiciones de acceso o de ejercicio.
- Y finalmente, sólo 31 convenios disponen el teletrabajo como alternativa a realizar la prestación laboral en el lugar habitual de trabajo, es decir, el 4,89%.

3.2. Análisis de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015 por ámbito territorial.

Tras el primer análisis se profundiza ahora en el ámbito territorial de los convenios colectivos con el fin de conocer su regulación específica en la negociación colectiva de cada provincia, en la negociación colectiva interterritorial de la CAPV y en la negociación colectiva estatal con incidencia en la CAPV. De esta manera, se comprueba que:

- **Bizkaia** es la provincia que abarca una mayor actividad negociadora de la CAPV ya que en el año 2015 hay un total de 211 convenios en vigor. El 83,88% de estos contiene alguna de las medidas de conciliación detectadas en los 4 apartados. Más concretamente, de los 211 el 43,60% regula medidas para la adaptación y la reducción de jornada con fines conciliatorios. El 70,14% prevé algún nuevo permiso retribuido por circunstancias familiares o personales o mejora la duración de los reconocidos en el artículo 37.3 del ET y el 55,92% ofrece la posibilidad de ejercer el permiso de lactancia en jornadas completas. Asimismo, un 29,38% del total establece mejoras sobre la excedencia por cuidado de hijos/as o familiares. Y finalmente, sólo el 1,42% reconoce el teletrabajo como alternativa a asistir presencialmente al puesto de trabajo habitual. Con todo, la medida conciliatoria que más presencia tiene entre los

convenios colectivos de Bizkaia es, en primer lugar, la que respecta al reconocimiento de nuevos permisos retribuidos y sus mejoras en la duración por circunstancias familiares y personales, y, en segundo lugar, el reconocimiento de la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.

- En el caso de **Gipuzkoa**, de los 138 convenios colectivos en vigor en 2015, 111 contienen alguna de las medidas de conciliación detectadas en los 4 apartados, es decir, el 80,43% de todos ellos. El 45,5% de los mismos regula medidas de adaptación o reducción de la jornada laboral para conciliación personal, familiar y laboral, un 52,17% contiene nuevos permisos retribuidos y mejoras sobre los mismos por circunstancias familiares y personales, y el 60,86% establece la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas. Asimismo, el 25,36% reconoce alguna mejora en la excedencia por cuidado de hijos e hijas o familiares. Y sólo el 1,44% de ellos regula la posibilidad del teletrabajo. Así pues, la medida que más se impulsa en los convenios colectivos de Gipuzkoa es la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Le sigue a ésta medida, en segundo lugar, el reconocimiento de nuevos permisos retribuidos y mejoras en su duración por circunstancias familiares o personales. Por lo que se comprueba que ambas opciones son también las que se reconocen en mayor grado entre las medidas conciliatorias en la negociación colectiva de Bizkaia.
- En la provincia de **Araba** hay 90 convenios colectivos en vigor y 69 de ellos contienen alguna de las medidas reconocidas en los 4 apartados, es decir, el 76,66% de sus convenios reconocen algún tipo de medida conciliatoria. El 32,22% de los convenios contiene medidas para la adaptación o reducción de la jornada con fines conciliatorios. Pero son los nuevos permisos retribuidos y la mejora de estos los que cuentan con la más amplia presencia ya que el 71,11% cuenta con éstos. No obstante, esta cobertura disminuye en lo que a la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas se refiere porque únicamente el 34,44% reconoce esta opción, también en lo relativo a la mejora la regulación estatal sobre la excedencia por cuidado de menores o familiares ya que solo el 20% lo hace, y finalmente, en lo que respecta al teletrabajo como alternativa a la presencia física en el puesto de trabajo, siendo sólo un 1% los que lo regulan. De ello se deduce que los convenios colectivos de Araba cuentan

en su mayoría con nuevos permisos retribuidos para circunstancias personales o familiares y mejoran su duración. Tras ésta, la segunda medida de conciliación más exitosa es la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, al igual que sucede en los convenios de Bizkaia pero con menores porcentajes respecto a esta última provincia.

- En el año 2015, hay 10 convenios colectivos vigentes de ámbito **Interterritorial**, de los que 7 contienen alguna medida de las reconocidas en los 4 apartados iniciales, a saber, el 70% de los convenios de este ámbito regula alguna de las medidas de conciliación detectadas. La mitad de los mismos, esto es, el 50% establece medidas para poder adaptar o reducir la jornada laboral con el objetivo de facilitar la conciliación de las personas trabajadoras. El 60% regula nuevos permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales adicionales a los reconocidos en el ET y mejora su duración, y otro 50% de ellos reconoce la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Entre las medidas conciliatorias que menos presencia tienen en los convenios interterritoriales se encuentran las mejoras en las excedencias por cuidado de menores o familiares, ya que sólo se encuentra en el 40% de los convenios, seguida por el teletrabajo que está reconocido en el 1%, por lo que su presencia es prácticamente nula. En el caso de los convenios colectivos Interterritoriales también resulta ser la regulación de nuevos permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales y la mejora de su duración la medida con mayor fuerza junto a la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas.
- Respecto a los convenios colectivos **Estatales** son 184 los que tienen incidencia en la CAPV. De ellos, 169 regulan alguna de las medidas conciliatorias identificadas en los 4 apartados sobre los que se erige este estudio. Concretamente, el 63,58% dispone de medidas de adaptación o reducción respecto a la jornada laboral ordinaria para conciliar, el 78,26% cuenta con nuevos permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales y mejora su duración, y el 74,45% establece la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Por el contrario, entre las medidas que menor presencia tienen se encuentra la regulación de mejoras sobre la excedencia por cuidado de menores o familiares que está presente en el 39,67% de los

convenios y el teletrabajo ya que sólo se establece en el 13,04%, aun así, es en los convenios colectivos estatales dónde el teletrabajo tiene una mayor presencia, ya que en los demás ámbitos territoriales no supera el 2%. Con todo, la medida con más amplio respaldo en los convenios colectivos estatales que se aplican en la CAPV es, al igual que en los ámbitos anteriormente analizados, la regulación de nuevos permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales y la mejora de su duración, seguida por la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas.

En resumen, la medida conciliatoria con una mayor presencia en los convenios colectivos vigentes en la CAPV en el año 2015 es la regulación de nuevos permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales y la mejora de su duración, ya que su presencia supera el 50% en todos los convenios de los diferentes territorios analizados. Por lo tanto, más de la mitad de los convenios con influencia en la CAPV en 2015 cuenta con una medida conciliatoria extra que supone, bien la posibilidad de acogerse a nuevos permisos retribuidos con fines familiares y personales, o bien la posibilidad de disfrutar de estos durante un periodo de tiempo superior al que la legislación estatal establece. Sin embargo, esta no es una medida de larga duración que permita adaptar la jornada de trabajo a las situaciones familiares específicas de las personas trabajadoras. Más bien, este tipo de permisos, si bien tienen la garantía de que son retribuidos al 100%, son breves en cuanto a su duración por lo que no se puede afirmar que respondan a un fin conciliatorio ni mucho menos corresponsable, sino que más bien están destinados a resolver problemas puntuales que pudieran surgir en torno a enfermedades o acompañamientos de hijos/as o familiares. De hecho, estos permisos son interrupciones de la relación laboral, similares a las ya reconocidas en el artículo 37 del ET³⁷⁴, pero no se puede obviar que van más allá de las enumeradas en dicho artículo, por lo que ha existido la buena voluntad de las personas negociadoras de estos acuerdos para que se reconozcan nuevas cuestiones similares. La segunda medida conciliatoria con mayor presencia es la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas. En este caso, es el propio ET el que en su artículo 37.4 reconoce la posibilidad de que las personas trabajadoras acumulen en jornadas completas este

³⁷⁴ Así como, el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad, lactancia, hospitalización de recién nacido, realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, reducción de jornada por cuidado u hospitalización menor a cargo enfermedad grave, violencia de género, estudios, o traslado.

derecho cuando así se recoja en el convenio de aplicación o en un acuerdo al que se llegue con la persona empresaria respetando, en su caso, lo establecido en el convenio de aplicación. Esta mejora se aplica en un porcentaje superior al 50% en la negociación colectiva de Bizkaia, Gipuzkoa, la CAPV y el Estado, no obstante, en la negociación colectiva de Araba no cuenta con el mismo grado de implementación. El reconocimiento de la acumulación, a diferencia de las interrupciones breves y puntuales, supone un derecho que permite una mayor conciliación, básicamente porque conlleva un periodo más amplio de disfrute. Sin embargo, en el año 2015 su titularidad es indistinta y ambos progenitores pueden disfrutar de él siempre, aunque, cuando ambos trabajen, sólo pueda ser ejercido por uno de ellos. Debido a esta limitación, no es posible afirmar que la acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia coadyuve a la corresponsabilidad, y es que, en primer lugar, “cuando se da la opción de acumularlo en jornadas completas, la persona trabajadora no tiene la libre facultad de elección porque esta opción debe estar regulada por convenio o se limita a un posible acuerdo individual con la persona empleadora. Esto significa que, aunque exista un reconocimiento legal, el convenio o el acuerdo con la persona empresaria deben determinar la forma, la duración y los requisitos para ejercitarlo. Cuando la legislación deja la opción de regular estas medidas a la propia empresa corremos un riesgo: que sea un acuerdo unilateral o impuesto por parte de la persona empresaria, o que directamente no se quiera reconocer este derecho y haya que acudir a los tribunales”³⁷⁵. Y, en segundo lugar, porque sólo lo puede ejercer uno de los progenitores cuando los dos trabajen, por lo que no se puede considerar que éste sea realmente un derecho individual, más bien, que es un derecho indistinto o neutro porque, según la redacción actual del artículo, únicamente nace un derecho por y para ambos progenitores, y no uno para cada uno.

3.3. Análisis de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015 por ámbito funcional.

Desde este análisis funcional de los convenios colectivos aplicables en la CAPV en 2015 se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Desde dónde es más

³⁷⁵ SERRANO ARGÜESO, Mariola y EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía”...*op.cit.*, p. 167.

fácil/fructífero negociar las medidas de conciliación, desde la empresa o desde el sector?

Con tal fin, se analiza la regulación de las medidas de conciliación en función de su pertenencia a una negociación de carácter sectorial o empresarial. Pues bien, como se ha apuntado anteriormente, los convenios de **sector** en vigor en 2015 en la CAPV son 94, lo que supone el 14,84% del total de convenios vigentes. Dentro de estos, el porcentaje de convenios que contiene alguna cláusula sobre las medidas de conciliación recogidas en este estudio es relativamente alto, del 86,17%, específicamente. Entre ellas, la adaptación y reducción de la jornada con fines conciliatorios no tiene una presencia muy significativa ya que únicamente se sitúa en el 46,8% de los convenios sectoriales. De otro lado, tanto la inclusión de nuevos permisos o mejoras en los permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales como la posibilidad de acumular el permiso de lactancia en jornadas completas cuentan con un mayor seguimiento ya que los primeros se encuentran en un 69,14% y la acumulación del permiso de lactancia en un 60,63% de los convenios. En este caso, las medidas conciliatorias menos destacables entre los convenios colectivos de sector son las mejoras en la regulación de la excedencia por cuidado de hijos/as y familiares con una representación en el 29,78%, por un lado, y el teletrabajo como alternativa a la presencia física en el puesto de trabajo con una incidencia en el 6,38%, por el otro. Así pues, la medida conciliatoria con mayor presencia en la negociación colectiva sectorial de la CAPV es la relativa a la inclusión de nuevos permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales y a la mejora de su duración, seguido de la acumulación del permiso de lactancia durante su ejercicio.

En cuanto a los convenios colectivos de **empresa**, estos constituyen una mayoría aplastante frente a los de sector, ya que son 539 y suponen el 85,15% de todos los convenios colectivos de la CAPV en 2015. Entre ellos, si bien el 83,85% reconoce alguna de las medidas de conciliación que recoge este estudio, solamente el 48,6% contempla la adaptación o la reducción de la jornada con fines conciliatorios. Cuentan con mayor peso las medidas relativas a nuevos permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales y a mejoras en su duración, ya que se encuentran en el 68,46% de los convenios de empresa y la facultad de optar por acumular el permiso de lactancia en jornadas completas que se regula en el 59%. Sin embargo, entre las medidas con una menor presencia se vuelve a identificar la mejora en la regulación estatal de la

excedencia por cuidado de hijos/as y familiares que sólo se encuentra en el 30,42% y el teletrabajo que únicamente se dispone en el 4,63%. Con todo, se puede afirmar que la medida conciliatoria más incorporada en los convenios colectivos empresariales de la CAPV también es la introducción de mejoras en los permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales ya sea en cuanto a nuevos permisos o a mejoras en su duración seguido de la regulación del disfrute del permiso de lactancia en jornadas completas. Por lo tanto, y dando respuesta a la pregunta planteada al inicio, los convenios de empresa siguen la misma línea de negociación en lo que respecta a las medidas de conciliación que los de sector, lo que a pesar de ser considerado una herramienta para ayudar a la conciliación no tiene repercusión alguna sobre la corresponsabilidad debido a sus características y nulas posibilidades de ayudar a la asunción equitativa del cuidado entre hombres y mujeres. Por esta razón no se encuentra ninguna vinculación directa entre el espacio de negociación de las medidas de conciliación (empresa o sector) y el potencial para negociar dichas medidas. Asimismo, el elemento de cercanía que conlleva la negociación a nivel de empresa no implica una mayor adaptabilidad para desarrollar las condiciones laborales de las personas trabajadoras amparadas por ésta, ni mucho menos que se aproveche dicha cercanía para negociar de manera más próxima y directa ni introducir avances sobre los derechos laborales de las personas trabajadoras. Tampoco se puede extender esta hipótesis a la negociación colectiva territorial porque no existe correlación alguna entre la facultad de negociar un convenio desde ámbitos territoriales más pequeños y la mejora de las condiciones de trabajo del colectivo trabajador. Por todo esto, se considera que el análisis cuantitativo de las medidas de conciliación en la CAPV en 2015 no muestra unos resultados satisfactorios en cuanto a su aporte a la corresponsabilidad, ya que las medidas de conciliación detectadas no resultan muchas, y por consiguiente, no están arraigadas ni tienen el peso en la negociación colectiva que las acciones e iniciativas comunitarias y estatales han pretendido darle.

3.4 La evolución de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en los años 2016 y 2017.

Como se ha señalado anteriormente, en el año 2015 hay 633 convenios colectivos en vigor en la CAPV, de los cuales 533 regulan alguna medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo cual supone que el 84,2% recogen alguna disposición normativa en torno a los mismos.

Cuadro 2. Las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2016³⁷⁶

Convenios Colectivos Vigentes Euskadi 2016	Medidas de conciliación					
	Alguna medida	Adaptación o reducción de jornada	Permisos y acumulación lactancia		Excedencia	Teletrabajo
			Permisos	Lactancia		
648	517 CC 79,91%	43,02%	65,05%	56,43%	23,86%	4,77%

En el año 2016, hay 648 convenios colectivos vigentes en la CAPV (recogido en el Cuadro. 2 como Euskadi). De todos ellos sólo 517 cuentan con las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral identificadas en este estudio. De otro lado, son 131 los convenios colectivos que no hacen referencia a ninguna de estas cláusulas, y por lo tanto, no añaden ninguna medida para conciliar en su contenido. Así pues, el 79,91% de los convenios colectivos en vigor en la CAPV en 2016 cuentan con alguna medida para conciliar. Respecto a 2015, se observa que la tendencia en la regulación de las cláusulas de conciliación en los convenios es prácticamente la misma, ya que a pesar de que hay un menor número de convenios que contienen alguna de las medidas conciliatorias que se estudian, entre ellas, la que cuenta con una mayor presencia y desarrollo es la que corresponde al reconocimiento de nuevos permisos retribuidos y al aumento de la duración de los mismos (Cuadro.2).

En cuanto al ámbito territorial, tampoco se detectan grandes diferencias entre los convenios vigentes en 2015 y 2016. En el año 2016 Bizkaia sigue siendo la provincia que abarca una mayor actividad negocial con un total de 205 convenios en vigor sobre los 648 de la CAPV. Tampoco en el análisis de las cláusulas conciliatorias por territorio se advierte ningún cambio trascendental. Asimismo, en Bizkaia, en Araba, en la CAPV (convenios interterritoriales) y en el Estado la medida más consolidada sigue siendo la regulación de los permisos retribuidos. Mientras en Gipuzkoa la acumulación del permiso de lactancia es la medida que cuenta con una mayor proyección entre las medidas de conciliación de vida personal, familiar y laboral (Cuadro.3).

³⁷⁶ Elaboración propia.

Cuadro 3. Las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2016 por ámbito territorial³⁷⁷

Territorio	Convenios Colectivos Vigentes 2016	Medidas de conciliación					
		Alguna medida	Adaptación o reducción de jornada	Permisos y acumulación lactancia		Excedencia	Teletrabajo
				Permisos	Lactancia		
Bizkaia	205	160	42,32%	70,31%	53,97%	20,02%	2%
Gipuzkoa	140	110	43,75%	45,64%	52,11%	21,34%	1,4%
Álava	91	74	32,63%	70,63%	31,21%	17,34%	1,02%
Interterritorial	11	6	46,74%	59,86%	50,34%	35,24%	5,59%
Estado	201	167	58,43%	77,22%	72,71%	35,04%	8,22%

Respecto al ámbito funcional, las características de la negociación colectiva se mantienen también en el año 2016. Así pues, tanto en los convenios colectivos sectoriales como en los empresariales la medida de conciliación más destacada respecto a su desarrollo e implementación es la regulación de nuevos permisos retribuidos o la mejora de la duración de los que el ET ya reconoce. De otro lado, y como viene siendo habitual, el teletrabajo es la medida conciliatoria que cuenta con una menor presencia de entre todas las analizadas en los convenios sectoriales y de empresa (Cuadro.4).

Cuadro 4. Las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2016 por ámbito funcional³⁷⁸

Ámbito funcional	Convenios Colectivos Vigentes 2016	Medidas de conciliación					
		Alguna medida	Adaptación o reducción de jornada	Permisos y acumulación lactancia		Excedencia	Teletrabajo
				Permisos	Lactancia		
Sector	100	72	40,23%	62,87%	60,83%	22,31%	4,63%
Empresa	548	445	41,92%	66,42%	52,81%	27,63%	2,38%

³⁷⁷ Elaboración propia.

³⁷⁸ Elaboración propia.

En el año 2017, hay 653 convenios en vigor en la CAPV. 550 convenios cuentan con alguna de las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral anteriormente mencionadas, mientras 103 convenios no regulan ninguna de ellas. Asimismo, el 84,22% de los convenios vigentes en la CAPV en 2017 implementa cláusulas como la adaptación de jornada y la reducción de jornada, nuevos permisos o mejoras sobre la duración de los ya reconocidos en el artículo 37.3 del ET y la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, mejoras en la regulación de la excedencia por cuidado hijos/as y de familiares, o el teletrabajo (*Cuadro.5*). Además, la medida más exitosa en los procesos de negociación es el reconocimiento de nuevos permisos o la mejora de la duración de estos, lo cual no representa ninguna diferencia respecto a los años 2015 ni 2016, ya que en los convenios vigentes en ambos predominaba la regulación de la misma medida.

Cuadro 5. Las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2017³⁷⁹

Convenios Colectivos Vigentes Euskadi 2017	Medidas de conciliación					
	Alguna medida	Adaptación o reducción de jornada	Permisos y acumulación lactancia		Excedencia	Teletrabajo
			Permisos	Lactancia		
653	550 CC 84,22%	46,40%	69,98%	60%	25,72%	5,05%

En lo que respecta al ámbito territorial, sólo se observa una diferencia, y es que tanto en el año 2015 como 2016, las medidas más destacadas en los convenios de Bizkaia, Araba, en los interterritoriales y en los estatales era la regulación de nuevos permisos o las mejoras en su duración, mientras que Gipuzkoa era la única provincia donde la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas superaba en un porcentaje mayor a la regulación de dichos permisos. Pues bien, en el año 2017, los convenios de Gipuzkoa pasan a contar con la regulación de los permisos retribuidos como medida más exitosa, y sin embargo, en los convenios estatales pasa a predominar el reconocimiento de la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas frente a los permisos retribuidos. Esta es la única diferencia, a saber, que los datos sobre

³⁷⁹ Elaboración propia.

estas dos medidas se invierten en el caso de la negociación colectiva de Gipuzkoa y la estatal (*Cuadro.6*).

Cuadro 6. Las medidas de conciliación en la negociación colectiva de La CAPV en 2017 por ámbito territorial³⁸⁰

Territorio	Convenios Colectivos Vigentes 2017	Medidas de conciliación					
		Alguna medida	Adaptación o reducción de jornada	Permisos y acumulación lactancia		Excedencia	Teletrabajo
				Permisos	Lactancia		
Bizkaia	193	159	44,04%	69,43%	56,99%	22,27%	2,6%
Gipuzkoa	149	116	35,57%	57,71%	49,66%	16,1%	1,3%
Álava	94	80	36,17%	79,78%	46,8%	19,14%	1,06%
Interterritorial	13	10	53,84%	69,23%	61,53%	38,46%	7,69%
Estado	204	185	60,78%	75%	76,47%	38,23%	11,76%

Finalmente, atendiendo al ámbito funcional donde la negociación colectiva se lleva a cabo, como se ha mencionado anteriormente, si bien los convenios de sector cubren a un mayor número de personas trabajadoras que los de empresa, estos suponen un menor número sobre el total de convenios de la CAPV. No obstante, esta es la tendencia habitual en la negociación colectiva de la CAPV, es decir, que los convenios de sector rondan la centena y los de empresa quintupliquen su número. Con todo, si bien en 2015 y 2016 las cláusulas relativas a los permisos retribuidos predominaban en los convenios de ámbito sectorial y empresarial, en 2017, los convenios sectoriales se caracterizan por incorporar como medida más exitosa la acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia, mientras que en los convenios de empresa sigue predominando la regulación de los permisos retribuidos (*Cuadro.7*).

³⁸⁰ Elaboración propia.

Cuadro 7. Las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2017 por ámbito funcional³⁸¹

Ámbito funcional	Convenios Colectivos Vigentes 2017	Medidas de conciliación					
		Alguna medida	Adaptación o reducción de jornada	Permisos y acumulación lactancia		Excedencia	Teletrabajo
				Permisos	Lactancia		
Sector	106	89	38,67%	64,15%	66,98%	25,47%	2,83%
Empresa	547	461	47,89%	71,11%	58,68%	25,77%	5,48%

En suma, desde un punto de vista estrictamente cuantitativo, las cláusulas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras cuentan con una presencia que ronda el 80%, por lo que gozan de una representación constatable entre las medidas de igualdad de género y no discriminación en los convenios vigentes en los años 2015, 2016 y 2017 en la CAPV. Más detenidamente, se observa una pequeña disminución en la regulación de estas medidas desde el año 2015 cuando estas estaban presentes en el 84,2% de los convenios vigentes y hasta el 2016 que pasaron a concentrarse en el 79,91%. No obstante, en 2017 se vuelve a recuperar el porcentaje inicial y los convenios colectivos abarcan las medidas de conciliación en un 84,22% de los casos. De estos datos se deduce que si bien el número de convenios vigentes en la CAPV ha aumentado paulatinamente desde 2015 cuando eran 633 y hasta 2017 que son 648, dicho aumento no se ha traducido en una mayor regulación de las medidas de conciliación en dicho periodo de tiempo.

4. Análisis cualitativo de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2015.

Para ahondar más en conocer el estado de las relaciones laborales en la CAPV en 2015 se examinan las medidas de conciliación sobre las que se ha estructurado el análisis cuantitativo de manera cualitativa, es decir, se estudian las cláusulas conciliatorias de los 633 convenios colectivos que componen la negociación colectiva de la CAPV en 2015, y para ello se sigue el mismo esquema que en el análisis cuantitativo. Además, se recuerda que durante la elaboración del estudio cualitativo se hace uso de la normativa laboral vigente durante los años 2015, 2016 y 2017, a saber,

³⁸¹ Elaboración propia.

previa a la entrada en vigor de la última modificación legislativa operada mediante el RDL 6/2019.

4.1. La reorganización del tiempo de trabajo.

La posibilidad de organizar el tiempo de trabajo es un instrumento muy útil para que la persona trabajadora pueda compaginar las responsabilidades familiares y la actividad profesional. Sin embargo, la Ley 3/2012 ha abordado la organización del tiempo de trabajo principalmente desde una perspectiva que permite la disponibilidad horaria de la persona trabajadora y la adaptación de la jornada laboral a la actividad productiva y organizativa de la empresa³⁸². Este tipo de flexibilidad interna se materializa en la negociación colectiva, entre otros, mediante la imposición unilateral de la jornada flexible para cubrir las necesidades de la empresa, como por ejemplo, mediante la distribución irregular del 10% de la jornada de trabajo³⁸³, que puede realizarse en defecto de pacto entre las partes y respetando los periodos mínimos de descanso tanto diario como semanal previstos en la ley y con un preaviso de cinco días, lo que supone que no se trabajen las mismas horas todos los días o semanas del año³⁸⁴. En los convenios analizados la mayoría regulan este derecho de la empresa a distribuir irregularmente la jornada, sin necesidad de llegar a un acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. Se encuentran algunos convenios con cláusulas ilegales ya que disminuyen el preaviso de 5 días que se exige en el artículo 34.2 del ET

³⁸² Autoras como BALLESTER PASTOR y ARGÜELLES BLANCO se pronuncian sobre este tema en: BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo...*op.cit.*, pp.53-58. Y ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa. “Tiempo de trabajo, flexibilidad interna e igualdad por razón de género en los convenios colectivos”. En: RODRIGUEZ ESCANDIANO, Susana, y MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes. *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p. 336.

³⁸³ Además, tras la reforma laboral el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. (*Boletín Oficial del Estado*, núm. 305, de 21 de diciembre de 2013) ha aumentado más esta flexibilidad porque posibilita que las diferencias de jornada, por exceso o por defecto, se compensen en los 12 meses siguientes, es decir, el año siguiente, al momento en que se hayan producido.

³⁸⁴ Esto supone una nueva ordenación del tiempo de trabajo que establece la duración máxima de la jornada a día de hoy en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. En otras palabras, se determina un máximo en promedio anual debido a la nueva posibilidad de distribuir la jornada de trabajo de manera irregular, es decir, porque se permite que unas semanas se trabaje más horas que otras. Este nuevo fenómeno es lo que en la doctrina laboral se ha definido como el reparto de la jornada permeable a las necesidades productivas y a la voluntad empresarial. Y es que el nuevo precepto establece una cláusula de garantía para que la empresa pueda contar con unos márgenes mínimos de flexibilidad interna para gestionar el tiempo de trabajo. En: BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel. “La distribución de la jornada de trabajo en España”...*op.cit.*, p. 2.

y lo sitúan entre 24 y 48 horas de antelación³⁸⁵, es decir, hay convenios colectivos que permiten avisar de los cambios sobre la jornada con una menor antelación que la que el ET ampara³⁸⁶. En todo caso, los 5 días que establece el ET suponen un escaso margen de tiempo que, sin duda, es un gran inconveniente para la conciliación, pero además, disminuir este periodo es contradictorio a la ley y a la jurisprudencia que ha establecido que el plazo de 5 días de preaviso es una norma de derecho necesario y no cabe empeorarlo³⁸⁷. No obstante, también hay convenios que se apresuran a descartar esta posibilidad rechazando la aplicación directa del precepto, lo cual es positivo para la conciliación, ya que no la obstaculiza ni permite a las empresas disponer con plena libertad horaria de los servicios de las personas trabajadoras³⁸⁸. Y es que en caso contrario, los convenios están impidiendo el cumplimiento del apartado 2 del capítulo IV del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 que insta a que las medidas de flexibilidad interna se acompañen de garantías para las personas trabajadoras que les permitan compatibilizar el tiempo de trabajo y de conciliación³⁸⁹. En otras palabras, si la empresa hace uso de esta facultad unilateral para

³⁸⁵ Así como en el art. 41.2 del CC de la empresa Vicrila - Vidriería y Cristalería de Lamiaco, S.A que establece esta opción para que el personal cubra las incapacidades temporales o licencias legales de la persona trabajadora ausente en ese momento.

³⁸⁶ Es interesante la reflexión a la que llegan autoras como FERNÁNDEZ COLLADOS cuando subrayan que el elemento primordial sobre el que radica la diferencia entre el artículo 34.2 y el 34.8 del ET es precisamente la obligación de negociar, ya que mientras la distribución irregular del 10% de la jornada es un derecho empresarial que se puede llevar a efecto sin acuerdo entre las partes, la adaptación de la jornada con fines conciliatorios del 34.8 sí lo requiere. En: FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. “Negociación colectiva sobre la adaptación de jornada por razones personales o familiares”. En: AAVV. *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2016, p. 182.

³⁸⁷ Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1^a) sentencia de 16 abril de 2014 (RJ 2014\2633); Tribunal Superior de Justicia de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1^a) sentencia de 7 junio (AS 2013\2860).

³⁸⁸ Esta posibilidad se recoge en el artículo 34.2 del ET. A pesar de ello, puntualmente se han encontrado cláusulas que rechazan esta posibilidad explícitamente, así como, el artículo 9 del CC de la empresa Betsaide S.A.L, el artículo 14 del CC de empresa del Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia o el artículo 20 del CC de la empresa UTE GSR Televida que acuerdan que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, sin dar lugar a dicho precepto del ET.

³⁸⁹ Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 147 de 20 de junio de 2015. Posición que ya se había plasmado anteriormente en el apartado 2.a) de Capítulo I del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 durante la crisis económica. (Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 31, de 6 de febrero de 2012).

imponer nuevos días u horas de trabajo diferentes a los que habitualmente realiza la persona trabajadora está dificultando que ésta cumpla con sus obligaciones familiares.

Por otro lado, la flexibilidad sobre el tiempo de trabajo está presente en mayor o menor medida en los convenios colectivos de la CAPV. En muchos de estos existe como norma de carácter general, a saber, se reconoce una flexibilidad horaria destinada a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa sin llegar a hacer hincapié en su potencial conciliador, a diferencia de lo que expresamente indican la adaptación de jornada regulada en el artículo 34.8 del ET y la reducción de jornada regulada en el artículo 37.5 del ET³⁹⁰. En los casos en los que los convenios reconocen la flexibilidad horaria sin finalidad conciliatoria básicamente establecen un margen en la hora de entrada y de salida de la empresa³⁹¹. Esta flexibilidad horaria ronda desde los 30 a los 50 minutos, lo cual puede ser útil para una parte de las personas trabajadoras puesto que permite acompañar a sus hijos/as al colegio si hacen uso de ella retrasando su horario de entrada al trabajo o recogerles del colegio si hacen uso de ella para finalizar antes su jornada laboral y además no pierden parte de su salario a diferencia de otras medidas de conciliación. Sin embargo, es un tiempo que no se descuenta, más bien, es un tiempo que se gana al comienzo de la jornada pero que debe recuperarse alargando la jornada de trabajo, y por consiguiente, puede retrasar la posibilidad de conciliar ya que se tarda más en finalizar el trabajo. Por lo que habrá casos en los que esta medida resulte suficiente y otros en los que no, dependiendo de las necesidades de cada momento vital de las personas al cuidado del trabajador/a. En otras palabras, no en todos los casos esta medida conllevará una completa adaptación a las necesidades familiares de la persona trabajadora.

³⁹⁰ Sobre la interpretación de estos dos derechos se pronuncian: NÚÑEZ-CORTÉS, Pilar. y LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Jornada de trabajo y derechos de conciliación...op.cit.*, pp. 131-138.

³⁹¹ Por ejemplo, el artículo 15.5.2 del CC para la empresa Centro de Cálculo de Araba, SA regula un margen de 45 minutos antes de la hora de presencia obligada al inicio de la jornada y 50 minutos después de la presencia obligada al final de la jornada, por lo que se comprueba que los márgenes que no llegan a 1 hora de duración ni al inicio ni al finalizar la jornada. Son pequeñas adaptaciones tras las cuales las personas trabajadoras siguen teniendo que cumplir después la jornada correspondiente. O el artículo 55.4 del CC de la empresa Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia que dispone para todo el personal salvo el que trabaja a turnos media hora respecto al horario de entrada y de salida que además debe recuperarse en cómputo mensual.

4.1.1. La adaptación de jornada.

La adaptación de jornada regulada en el artículo 34.8 del ET es la destinada a que la persona trabajadora pueda adaptar o modificar la duración y distribución de su jornada de trabajo, a diferencia de la flexibilidad horaria general, teniendo en cuenta sus necesidades conciliatorias. Para cumplir con tal fin, el precepto en vigor durante este análisis (se recuerda previo a la última reforma de 2019) recoge posibilidades como la jornada continua o el horario flexible y deja la puerta abierta a acordar otros modos de organización del tiempo de trabajo o a los descansos para poder conciliar. Sin embargo, de la literalidad del precepto se deduce que es necesario que el derecho de adaptación de jornada se desarrolle en la negociación colectiva o en acuerdo con la persona empresaria, de modo contrario no resultará exigible³⁹². Justamente, se ha debatido sobre esta cuestión con el fin de clarificar si existe una tercera vía para ejercer el derecho de adaptación, y que es a través del artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social³⁹³. La norma establece el procedimiento para la reclamación del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, cuando la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por la persona trabajadora³⁹⁴. Por ello, NÚÑEZ-CORTÉS y LOUSADA AROCHENA afirman que, si la persona trabajadora llega a acuerdo con la empresa o si hay regulación convencional para ejercer la adaptación de jornada, ésta ha de atenerse a ello, no obstante, cuando no sea así, puede solicitar su derecho judicialmente mediante el procedimiento mencionado³⁹⁵. Por esta razón, se plantea: ¿Apuestan los convenios colectivos de la CAPV por la participación de las personas trabajadoras en la configuración de la adaptación de

³⁹² El artículo 34.8 establece que “*el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella*”.

³⁹³ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 245, de 11 de octubre de 2011. En adelante, LRJS.

³⁹⁴ Concretamente, a tenor de este artículo la persona trabajadora cuenta con un plazo de veinte días, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

³⁹⁵ NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. y LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Jornada de trabajo y derechos de conciliación...op.cit.*, p. 30.

jornada y de horario? ¿Es la adaptación de jornada un auténtico derecho individual con garantías plenas para su ejercicio?

Los convenios muestran que existen buenas prácticas en la materia, aunque son pocos los que reconocen la flexibilidad horaria con fines conciliatorios. Un ejemplo muy positivo de la adaptación de jornada es la posibilidad de realizar el trabajo en jornadas continuas durante las últimas semanas de gestación. Algunos lo establecen desde la semana 30 en adelante. Ello permite que la mujer embarazada que se encuentre en buenas condiciones para seguir realizando su actividad profesional pueda continuar con ella adaptando el ritmo de trabajo a su nueva condición física. Lo que supone una buena opción para que la trabajadora no tenga que hacer uso de la prestación de maternidad con antelación al parto, ya que posteriormente al parto disminuiría el tiempo de disfrute la misma³⁹⁶. Esta praxis puede asemejarse a la regulación del permiso por maternidad en Noruega que como norma general comienza 3 semanas antes de la fecha de parto prevista, a las que le siguen 10 semanas adicionales tras el parto. Otra situación ante la que los convenios reconocen la posibilidad de realizar un horario continuo es durante el tiempo necesario para el cuidado de un hijo/a menor de 5 años³⁹⁷. También es positiva la variedad ofrecida por otros que destinan la flexibilidad a más casos conciliatorios de los previstos en el artículo 34.8 del ET, así como, la flexibilidad horaria diaria de 2 horas a las personas que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial con un grado superior al 33% a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde los hijos con discapacidad reciban atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, o la flexibilidad especial para familias monoparentales que supone una modificación del horario, a título personal y temporal, en un máximo de dos horas, por motivos directamente relacionados con la conciliación³⁹⁸, o incluso la ampliación de la edad del menor que ha de ser cuidado

³⁹⁶ Y es que cabe la posibilidad de que la prestación por maternidad se solicite antes del momento del parto, siempre que 6 semanas se disfruten de forma inmediatamente posterior al parto para la recuperación de la salud de la madre.

³⁹⁷ Concretamente, esta medida se regula en el artículo 15 del CC de empresa del Grupo Asegurado Reale o en el artículo 33. 5 del CC de empresa Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. No obstante, en la inmensa mayoría de los casos la jornada continua sólo se reconoce en el período estival del verano o los viernes y los días anteriores a festivos como por ejemplo en el artículo 4.4 del CC de empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles S.A. que sitúa la jornada laboral continuada en verano en 7 horas de duración.

³⁹⁸ Artículo 42.d), e) y f) del CC estatal de la Corporación RTVE.

hasta los 14 años³⁹⁹. A pesar de ello, la mayoría de los convenios no responden de manera demasiado afortunada al llamamiento del precepto, y únicamente extrapolan la flexibilidad horaria regulada para el total de la plantilla a las medidas de conciliación, limitándose a aumentar los márgenes de tiempo de entrada y salida mediante una flexibilidad de hasta 1 hora y media en ambos casos⁴⁰⁰. Algunos complementan esa flexibilidad general con “otras flexibilidades” con finalidad únicamente conciliatoria, sin embargo, no llegan a ser más que preceptos declarativos porque no determinan ninguna medida exacta, e igualmente vuelven a exigir que estos “incrementos de flexibilidad” se recuperen al final del día o del mes⁴⁰¹. Además, para ello se exige un procedimiento de admisión lleno de dificultades, y es que normalmente, los convenios colectivos precisan presentar la solicitud con 1 mes de antelación ante la Dirección de Recursos Humanos y acompañarla de una planificación de calendario para el periodo en el que se quieran introducir estos márgenes de flexibilidad que previamente han debido acordarse entre la persona solicitante y la responsable del área⁴⁰² o haber llegado a mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresaria. En todo caso, existen varios obstáculos. En primer lugar, que la decisión final queda condicionada a la disponibilidad organizativa de la empresa, y en segundo lugar, que a pesar de establecer la posibilidad de flexibilizar horarios, el resto de servicios, como lo es el horario del transporte de empresa al centro de trabajo, no se adaptan a esa nueva situación⁴⁰³.

En este punto resulta interesante estudiar si las faltas de puntualidad e incluso de asistencia al trabajo son consideradas absentismo o no, además de analizar el régimen disciplinario que en estos casos se aplica. Y es que la regulación de las faltas de puntualidad y el absentismo podría entrar en colisión con la actual concepción que en los convenios hay de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que precisamente están destinadas a regularizar la ausencia del puesto de trabajo en vez

³⁹⁹ Así como el artículo 13 del CC de empresa Fomento de San Sebastián S.A.

⁴⁰⁰ El artículo 15.5.2 II.7) del CC para la empresa Centro de Cálculo de Álava, SA, el artículo 55.4 del CC de la empresa Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia o el artículo 7 del CC de la empresa Voith Paper, S.A.

⁴⁰¹ Entre otros, en el artículo 55.5 del CC de la empresa Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia.

⁴⁰² El artículo 15.5.2 II.7) del CC para la empresa Centro de Cálculo de Álava, SA.

⁴⁰³ El artículo 55.7 del CC de la empresa Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia menciona expresamente que no se adaptará este servicio a la flexibilidad horaria.

de a compatibilizar las necesidades familiares con el mismo. En relación con esto, los convenios que establecen normas rigurosas de puntualidad y asistencia podrían obstaculizar la conciliación porque no permiten ningún margen de adaptación a las necesidades familiares de la persona trabajadora⁴⁰⁴. Pero además, si dichas faltas conllevan una severa sanción tampoco coadyuvarían a la conciliación de la persona trabajadora⁴⁰⁵. Las cláusulas que regulan complementos personales por asistencia ayudan menos aún a este objetivo, ya que en caso de que la persona trabajadora se ausente solo medio día dentro del período de referencia que suele ser de 1 mes, cualquiera que sea el motivo de la misma, se descontará de este complemento a razón de un 20% el primer día⁴⁰⁶. Ante este escenario, tal vez resultaría interesante que las faltas de puntualidad o de asistencia debido a un motivo justificado de conciliación no conllevasen ningún tipo de sanción.

Por todo ello, los convenios colectivos analizados no responden de modo acertado a la apelación del artículo 34.8 ET, es más, no existe una sensibilidad específica para que la flexibilidad se regule en atención a las necesidades personales o familiares de la persona trabajadora. Muchos son los convenios que nos remiten a la ley o que simplemente se comprometen a facilitar su cumplimiento, lo cual supone no hacer

⁴⁰⁴ A modo de ejemplo, el artículo 21.1.3.a del CC de la empresa Lorra Sociedad Cooperativa establece que 1 única falta de puntualidad sin justificación en el periodo de 1 mes supondrá una falta leve por la que a la persona trabajadora se le impondrá una suspensión de empleo y sueldo de 2 días como máximo a tenor del artículo 21.2 del citado CC. Cabe citar también el artículo 10 del CC de la empresa Gestamp Bizkaia S.A. (CT Abadiño) donde se establece que todo el personal empleado debe fichar en los relojes marcadores correspondientes, vestidos con ropa de trabajo para comenzar o terminar la jornada a la hora que corresponda o cuando dispone que el personal a relevos tiene que permanecer en su puesto de trabajo hasta que sea relevado por el o la compañero/a entrante y que se realice el cambio de relevo en el puesto de trabajo o el artículo 4.2 del CC de empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA. que establece que cada trabajador/a debe iniciar su trabajo a la hora exacta señalada para su horario respectivo y abandonarlo igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario. Estas disposiciones debido a las características de la prestación laboral que se desarrolla no permiten margen de flexibilidad alguno.

⁴⁰⁵ Véanse el artículo 39.b y c del CC de la empresa GKN Driveline Zumaia S.A. (planta de Legazpi) que señala que tanto la no asistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes como la no notificación con carácter previo o en las posteriores 24 horas de la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer suponen una falta leve que conllevan únicamente una amonestación por escrito, por lo que resulta bastante flexible. También en esta línea, se encuentra que el artículo 28 del CC de la empresa Gestamp Bizkaia S.A. (CT Abadiño) contiene un compromiso expreso de la empresa para no hacer uso del artículo 52 del ET (sobre la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas) en lo que concierne al absentismo durante la vigencia del convenio.

⁴⁰⁶ Véase el artículo 14 del CC de la empresa Petróleos del Norte, SA Petronor. Este viene a establecer un complemento salarial de 74,27€ por cada mes natural, siempre que se acredite haber trabajado todos los días de ese período. En caso contrario, se descontará de ese complemento a razón de 20% el primer día, 15% por cada día segundo, tercero y cuarto, 10% por cada día quinto, sexto y séptimo y 5% por el octavo día.

uso de un mecanismo clave que la propia norma indica para su desarrollo y es que el derecho a la adaptación de la jornada del artículo 34.8 del ET se remite a los términos establecidos en la negociación colectiva. Si ello no se reconoce de manera exacta o en sentido estricto el derecho a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es meramente promocional para los procesos de negociación. Asimismo, pierde la oportunidad de intervenir de manera decisiva en el equilibrio de los intereses de las partes de la relación laboral. En otras palabras, si en este derecho no predomina el objetivo conciliatorio y su concesión se limita únicamente a cubrir las necesidades organizativas y productivas de la empresa, se continuará sin contribuir a la configuración un derecho propio y autónomo de conciliación corresponsable.

4.1.2. La reducción de jornada.

El ET reconoce en su artículo 37 apartados 5 y 6 dos supuestos para la reducción de jornada con fines conciliatorios. El primero de ellos, el artículo 37.5 del ET, dispone la reducción de jornada hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, debido a otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. En este caso es la persona trabajadora a la que le corresponde la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria. La realidad muestra que existe un silencio llamativo respecto a esta reducción de jornada⁴⁰⁷, ya que la mayoría de los convenios sólo hace referencia a la reducción de jornada por cuidado de menores o familiares del artículo 37.6 del ET. Este artículo dispone que la reducción de jornada con fines conciliatorios supone la posibilidad de reducir la jornada de trabajo diaria, junto a una disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, ante dos supuestos: el cuidado de una persona menor de 12 años y el cuidado de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o 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, cuando no desempeñen actividad retribuida. Pues bien, sobre esta

⁴⁰⁷ Son puntuales los CC que hacen referencia a esta reducción, entre ellos, el CC de empresa Iberdrola ingeniería y construcción, SAU que sí la establece explícitamente en su artículo 45.1, el artículo 42.b) del CC estatal de la Corporación RTVE, el artículo 16 del CC de empresa Artadi Alimentación, S.L o el artículo 34 del CC de la empresa UTE GSR Televida.

última reducción, algunos convenios extienden las causas que dan lugar a su reconocimiento así que no sólo se tendrá acceso a ella cuando se precise cuidar a un menor de 12 años, de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o 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, sino que en casos excepcionales, esta posibilidad se contempla, por ejemplo, para el cuidado de menores de 5 años (sin reducción del salario proporcional)⁴⁰⁸ o incluso durante los 2 meses anteriores a la fecha prevista para el parto en el caso de las mujeres embarazadas con una reducción de jornada de 2 horas diarias que están remuneradas al 100%⁴⁰⁹. En este último caso resulta lógico que la reducción se dirija a la mujer ya que comienza antes del parto y como medida para compatibilizar sus posibles limitaciones físicas en la última etapa del embarazo, sin embargo, existen casos en los que los convenios solo destinan la reducción de jornada por cuidado a las mujeres que componen sus plantillas⁴¹⁰. Con todo, la negociación colectiva pierde la oportunidad de contemplar las diferentes realidades familiares de las personas trabajadoras y ampliar este régimen legal a diversas situaciones de cuidado y dependencia, que por ejemplo, podría mejorar superando el grado de parentesco establecido en la normativa estatal. Una práctica más común es el reconocimiento de nuevas maneras de disfrute de esta reducción, así como la reducción de jornada de trabajo diaria fraccionada o la facultad de acumular las jornadas reducidas en jornadas completas o a la jornada fija, pudiendo incluso en este caso acumularlas en un cómputo semanal, mensual o anual⁴¹¹.

⁴⁰⁸ Concretamente en el artículo 15 del CC de empresa del Grupo Asegurado Reale.

⁴⁰⁹ Véase el artículo 16.1.4 del CC de empresa Fomento de San Sebastián S.A.

⁴¹⁰ Así como el artículo 12 del CC de empresa de Grupo Hospitalario Quirón, S.A. y Grupo Hospitalario Servicios S.L. dispone que “De igual manera, y hasta los doce años del hijo, puede acogerse a una reducción de jornada por guarda legal, reduciendo su jornada diaria dentro de sus turnos o de otra manera si hay acuerdo entre empresa y trabajadora, entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de su jornada”.

⁴¹¹ Estas posibilidades se reconocen en el artículo 49 del XVI CC de la empresa Petróleos del Norte, SA (Petronor), en el artículo 29 del CC de la empresa Zu eta Biok, Sdad. Coop., o en el artículo 15.6 del CC de empresa del Grupo Asegurado Reale, entre otros. En el caso de este último CC además, permite que al disfrutar de la reducción de jornada en horario continuo el salario de la persona trabajadora no se vea mermado. Esta es una garantía que desde luego puede llegar a fomentar el uso de este permiso, ya que no acarrea ningún perjuicio a la persona trabajadora.

Como es sabido, las modificaciones sobre la jornada laboral en las empresas cuyo funcionamiento se basa en turnos rotativos suponen una dificultad añadida al ejercicio de este derecho de reducción. Ante ello, se encuentran convenios que expresamente cuentan con la oportunidad de solicitar a la empresa un turno fijo de trabajo para el disfrute de esta reducción de jornada⁴¹² u otros que son un poco más restrictivos y requieren que la concreción horaria de la reducción se realice de manera que bien el inicio de su trabajo, bien el final del mismo, coincida con el inicio o final del turno⁴¹³. Ello denota que la concreción horaria de la reducción de jornada es sin duda un aspecto que suscita una mayor polémica ahora debido a que el nuevo parámetro para que se disfrute de manera diaria excluye la oportunidad de acumular el tiempo reducido en jornadas completas. Tal y como establece el artículo 37.7 del ET la persona trabajadora tiene derecho a concretar el horario y determinar el periodo de disfrute del permiso de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria, pero mediante convenio se pueden establecer los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a la que se refiere el apartado en función de las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Es más, el ejercicio de la facultad para la elección de horario está sometido al principio de buena fe contractual, por lo que la jurisprudencia ha recabado en que no puede ser abusivo ni contrario a dicho principio⁴¹⁴. Pues bien, este último límite al derecho de la persona trabajadora para poder decidir cuándo y cómo hace uso de este derecho se ve favorecido en los casos en los que cuente con un turno fijo como referencia, y es que de otro modo, se estará contribuyendo a una restricción de las posibilidades de ejercicio de este derecho.

Por lo que se refiere a la protección de este derecho, algunos convenios cuentan con una tutela especial para las personas que se encuentren ejerciendo la reducción de jornada ya que queda prohibido que se les aplique algún traslado o desplazamiento durante el ejercicio del derecho a la reducción de jornada, por consiguiente, se les

⁴¹² Artículo 34 del CC de empresa Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.

⁴¹³ Artículo 118 del CC de empresa Bridgestone Hispania, S.A.

⁴¹⁴ Entre otras, son la sentencia núm. 29/2012 de 10 febrero de 2012 del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, (Sala de lo Social, Sección1ª) (AS 2012\575) o la sentencia núm. 1393/2014 de 21 febrero del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) (AS 2014\786) las que han venido a delimitar esta facultad de la persona trabajadora, por lo que la empresa puede poner objeciones a los términos en los que se ejercite la reducción de jornada.

excluye expresamente de las reglas que el convenio colectivo de aplicación contempla sobre movilidad geográfica para el resto de la plantilla⁴¹⁵.

4.2. Los permisos y licencias.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.3 del ET se establecen varios motivos por los que la persona trabajadora tiene derecho a hacer uso de permisos retribuidos por circunstancias familiares. Si bien todos ellos tienen en gran medida la finalidad de compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora, no todos tienen un fin conciliatorio o permiten conciliar las obligaciones laborales y familiares plenamente. Y es que estos permisos suponen interrupciones sobre la prestación laboral de la persona trabajadora que no eximen a la empresa de retribuirlos debido, principalmente, a su corta duración. Además, se considera que esta brevedad no perjudica al funcionamiento de la empresa y por tal razón han de ser protegidos. No obstante, su corta extensión y la interrupción de la prestación laboral son los dos principales obstáculos que hacen de estos permisos garantías frente a situaciones familiares puntuales, pero no una autentica baza en favor de la conciliación, ni mucho menos de la corresponsabilidad. Es cierto que en la práctica estas previsiones son la medida más exitosa en la negociación colectiva de la CAPV, bien sea por el reconocimiento de nuevos permisos de este tipo o por las mejoras establecidas para su ejercicio respecto a la legislación laboral estatal. A pesar de ello, no se constata una implicación real por parte de los agentes sociales de la comunidad autónoma vasca en la regulación de estas medidas.

4.2.1. La inclusión de nuevos permisos.

La lista que anuncia el artículo 37.3 del ET no es “*numerus clausus*”. Los permisos que la norma recoge son: 15 días naturales en caso de matrimonio; 2 días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad ampliable a 4 días cuando sea necesario desplazarse; 1 día por traslado del domicilio habitual; Por el tiempo indispensable, para cumplir con un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo; para la realización de

⁴¹⁵ El artículo 36 del CC de empresa Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.

funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente; Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

De los permisos expuestos, únicamente dos de ellos tienen una perspectiva conciliatoria, a saber, se dirigen a, en menor o mayor medida, intentar compatibilizar la vida profesional y personal de las personas trabajadoras. El primero es el permiso de 2 días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (ampliable a 4 cuando se necesite hacer un desplazamiento). Y el segundo, el permiso de duración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Estos permisos se mencionan de manera usual en los convenios colectivos de la CAPV, en muchos casos únicamente para repetirlos, pero en otros casos, también para ampliar la lista de supuestos. De este modo, existen algunos permisos con clara vocación conciliatoria, así como, el reconocimiento de un permiso retribuido y sin necesidad de recuperar el tiempo destinado a él para acudir a las reuniones trimestrales con el profesorado de hijos/as que cursen educación infantil, primaria o secundaria, el permiso retribuido de 2 días por fallecimiento de la ex pareja junto a la que se tenga descendencia para que quien conviva con ellos pueda atenderlos⁴¹⁶, o el permiso para asistir a técnicas reproducción asistida de 2 días o 4 medios días⁴¹⁷. También se ubica en

⁴¹⁶ El artículo 6 del CC de la empresa Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos autónomos (personal laboral) establece esta mejora.

⁴¹⁷ Previsto en el ANEXO IV relativo al Plan de Igualdad del convenio colectivo de empresa estatal para el Grupo Maxam.

esta línea el permiso reconocido para el acompañamiento a consultas médicas a familiares de primer grado por razón de enfermedad, cuando la hora de la consulta coincida con la jornada laboral (y que se configura por un total de dieciséis horas anuales)⁴¹⁸, o el permiso para disfrutar de media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente cuando un familiar de este grado haya precisado asistencia médica que se haya prolongado por un período de cuatro horas o más⁴¹⁹. Estos ejemplos de nuevos permisos vienen a incorporar nuevas realidades sociales que requieren una implicación de ambos progenitores, así como, en el caso de las reuniones escolares o el fallecimiento de la ex pareja, situaciones que ya como norma general vienen a reconocerse también a las parejas de hecho inscritas en el Registro Público, para lo que la mayoría de los convenios exigen una acreditación mediante certificación y así poder corroborarlo, por lo que los casos de convivencia sin matrimonio y sin registro de este tipo siguen quedando fuera del alcance de estos permisos⁴²⁰.

4.2.2. La mejora de la duración de los permisos.

Es habitual que en la negociación colectiva de la CAPV los convenios colectivos amplíen la duración de permisos retribuidos como el que se reconoce por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padre/madre propios, de los del cónyuge o de los hijos/as⁴²¹ y también la duración del permiso por nacimiento de hijo/a inicial ampliando ambos en unos días más⁴²². Sin embargo, no resulta tan común que se amplíe la duración de permisos claramente conciliatorios como los parentales. Por esta

⁴¹⁸ En el artículo 114.h del CC de empresa Bridgestone Hispania, S.A.

⁴¹⁹ Artículo 21. c) del CC de la empresa Teknia Elorrio S.L.U.

⁴²⁰ Artículo 117 del CC de empresa Bridgestone Hispania, S.A o en el artículo 44 del CC de la empresa Iberdrola ingeniería y construcción, SAU.

⁴²¹ El artículo 5 del CC de la empresa Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos autónomos (personal laboral) aumenta el permiso por fallecimiento o enfermedad grave de padre/madre propios, de los del cónyuge o de los hijos/as a 6 días respecto a los 2 días que reconoce el ET y a 5 días respecto a los 2 del ET en los casos de enfermedad grave. Pero por regla general este aumento suele darse únicamente en 1 día extra de duración, así como en el artículo 27.d del CC de la empresa Fundación Urbarren - Abaroa Residencia. En el caso del artículo 44.c) del CC de empresa Iberdrola ingeniería y construcción, SAU se reconoce además de la ampliación inicial a tres días otra extraordinaria de 1 día por cada 15 días de hospitalización que afecte a un pariente de primer grado y tenga una duración superior a dos semanas consecutivas.

⁴²² Tanto el artículo 12.b del CC de la empresa Lorra Sociedad Cooperativa como el 21 del CC de la empresa Gestamp Bizkaia S.A. (CT Abadiño) que amplía en 4 días este permiso, por ejemplo.

razón, es difícil encontrar casos como el del convenio de empresa “Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles S.A.” que en su artículo 8.4 dispone una ampliación de 2 semanas adicionales para los permisos de maternidad y paternidad tras disfrutar del periodo ordinario de 16 y 4 semanas, respectivamente, que reconoce el ET. Así, el acompañamiento al recién nacido, al menor adoptado, o al acogido, se extendería hasta llegar a las 18 y las 6 semanas de duración, independientemente de que por causas como la discapacidad del menor, o el parto o la adopción múltiple también se extienda la duración ordinaria del permiso. No obstante, a diferencia de las prestaciones por maternidad y paternidad cuyo pago al 100% de la base reguladora asume el Instituto Nacional de Seguridad Social, esta suspensión contractual de 2 semanas adicionales es asumida por la empresa que se encarga de retribuirla al 60% del salario base. Por lo que la persona que decidiera ejercer este derecho vería disminuido su salario durante las 2 semanas adicionales. Además, este permiso cuenta con una limitación ordinaria en la legislación laboral estatal y es que cuando ambos progenitores trabajen en la empresa las 2 semanas solamente pueden ser disfrutadas por uno de ellos.

En esta misma dirección hay convenios que antes de la reforma de la ampliación de la duración del permiso de paternidad a 1 mes ya lo regulaban, o que incluso ampliaban en un número mayor de días el permiso por parto múltiple⁴²³. Pues bien, estas premisas rompen con la línea recomendada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) desde dónde se aconseja a los países miembros que los permisos por paternidad sean moderadamente cortos, de menos de seis meses, pero que sin embargo, estén bien remunerados⁴²⁴. El argumento sobre el que

⁴²³ Este es el caso concreto del artículo 16.1.3 del CC de Fomento de San Sebastián S.A. que reconocía en el año 2015 un permiso de paternidad exclusivo de 4 semanas y además ampliaba su duración en 5 días en caso de parto múltiple.

⁴²⁴ La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se funda en 1961, y actualmente agrupa a 34 países miembros (los países que conforman esta organización son: Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Suecia, Suiza y Turquía). Su función principal es incentivar políticas que mejoren tanto el bienestar económico como el bienestar social de las personas en el mundo, expresamente su lema se abrevia en: “Mejores políticas para una vida mejor”. Entre los temas que la OCDE aborda se encuentran las líneas relativas a: Asuntos Sociales, Migración y Salud; Desarrollo; Economía; Empleo; e Industria y Servicios. Y concretamente lo que la OCDE ofrece es un foro para facilitar que los Gobiernos de los Estados miembros puedan trabajar conjuntamente para compartir experiencias y buscar soluciones a los problemas comunes, entre otros, los correspondientes a las materias mencionadas.

se construye ésta hipótesis, en lo que respecta a la recomendación de una duración no superior a los 6 meses, es básicamente productivo. Se elabora sobre la idea de que acogerse a un permiso cuya duración sea superior a un año podría dañar las futuras perspectivas salariales e incurrir en el abandono del mercado de trabajo por parte de la persona trabajadora. No obstante, ésta idea no tendría lugar cuando durante el permiso de paternidad se mantuviera, como así se hace durante las excedencias, el derecho a la asistencia a cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo de la persona trabajadora para posibilitar que ésta mantenga actualizados sus conocimientos profesionales durante el tiempo en el que se encuentra ejerciendo su derecho. Además, la ausencia del puesto de trabajo durante un periodo determinado de tiempo para el cuidado de hijos e hijas no tiene por qué suponer ninguna desvinculación de la empresa, a saber, en el momento en el que la persona trabajadora se reincorporase adquiriría la misma implicación laboral derivada de las obligaciones y motivaciones que acontecían anteriormente a la maternidad y paternidad. En otras palabras, el hecho de ser madre o padre no tiene por qué conllevar la pérdida de inquietudes profesionales ni de iniciativas personales para el desarrollo continuo de la carrera profesional de la persona.

Por lo general, la duración de los permisos varía mucho, y es que abarca desde sólo unas horas, como en el caso de acompañamientos o reuniones, hasta meses, como es el caso del permiso de maternidad⁴²⁵. Pero, una cuestión que suscita mayor interés es la relativa a que algunos convenios establecen modulaciones con respecto al modo de disfrutar de estos permisos. Y es que disponen la posibilidad de que los permisos retribuidos se disfruten ininterrumpidamente o de manera fraccionada en el tiempo por días completos durante todo el período que persista el hecho causante⁴²⁶, lo cual es un hecho lógico sobre todo en los casos de enfermedad u hospitalización.

En sintonía con la idea primordial de ésta tesis, la OCDE y su foro pueden concebirse como un lugar idóneo para identificar buenas prácticas que se detecten entre sus Estados miembros (concretamente en sus legislaciones nacionales o en los procesos de negociación colectiva) para poder configurar e introducir éstas en los demás. Este objetivo es otro ejemplo de la orientación de la OCDE hacia el cambio económico, social y ambiental y el análisis de su línea conductora para poder determinar ciertos estándares internacionales dentro del extenso rango de temas de políticas públicas que desde aquí se trabajan.

⁴²⁵ Por ejemplo, el CC de la empresa Centro Kursaal - Kursaal Elkargunea S.A en su artículo 5.4 y el convenio colectivo de empresa Centro Internacional de Cultura Contemporánea, S.A. (CICC, S.A.) en su artículo 7.4 disponen que el permiso de maternidad tendrá una duración de 18 semanas, por lo que lo amplía en 2 semanas más respecto a la legislación estatal.

⁴²⁶ El artículo 44.c) del CC de la empresa Iberdrola ingeniería y construcción, SAU.

4.2.3. La acumulación del permiso lactancia.

Como se ha comprobado, entre las prácticas más habituales en la negociación colectiva de la CAPV está la regulación de los permisos retribuidos dónde la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas se recoge de manera habitual⁴²⁷. Si bien es cierto que la redacción del artículo 37.4 del ET es amplia en cuanto a su titularidad, la práctica muestra que este derecho aparece reglado como norma general de manera simplista. También es importante destacar el papel de la negociación colectiva con respecto a este derecho ya que es la vía para mejorarlo bien aumentando su duración o bien estableciendo los términos para acumularlo en jornadas completas.

En este sentido, existe algún convenio que aumenta su duración extendiéndola de los 9 meses de edad del menor hasta los 10⁴²⁸, 12⁴²⁹ o incluso a 16 meses⁴³⁰, lo cual es una excelente práctica que en la línea de la legislación noruega prolonga este permiso en aras de asegurar al menor un mejor acompañamiento y una alimentación propicia durante sus primeros meses de vida, tal y como recomienda la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁴³¹. Tal vez uno de los convenios colectivos más relevantes en esta materia sea el de “RTVE Corporación”, que aparte de aumentar el periodo de lactancia hasta los 12 meses del menor, ofrece la opción de que la reducción horaria se sustituya por un permiso de cuatro semanas acumulables al permiso de maternidad y/o paternidad (beneficio que también se extiende a los casos de adopción legal y se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple), lo que supone un mes más de duración para un permiso u otro, ya que a tenor del ET sólo uno de los progenitores

⁴²⁷ A modo de ejemplo lo recogen: el artículo 49 del XVI CC de la empresa Petróleos del Norte, SA (Petronor), el artículo 29 del CC de la empresa Fundación Uribarren - Abaroa Residencia o el artículo 27.h del CC de empresa Zu eta Biok, Sdad. Coop.

⁴²⁸ Artículo 17.1 del CC de empresa del CC de empresa Estudios e ingeniería aplicada XXI, S.A.

⁴²⁹ Artículo 42.a) del CC estatal de RTVE Corporación y el artículo 5.4 del el CC de la empresa Centro Kursaal - Kursaal Elkargunea S.A, entre otros.

⁴³⁰ Este ejemplo se encuentra en el artículo 6 del CC de la empresa Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos autónomos (personal laboral) ya que establece esta mejora.

⁴³¹ La OMS recomienda la lactancia materna exclusiva durante seis meses, la introducción de alimentos apropiados para la edad y seguros a partir de entonces, y el mantenimiento de la lactancia materna hasta los 2 años o más.

puede ejercerlo en el caso de que ambos trabajen. Además, este es uno de los pocos convenios que establecen los términos de acumulación del permiso⁴³².

Sin embargo, no se ha encontrado ningún convenio dónde a pesar de la limitación de la norma para que solo lo ejerza un progenitor cuando ambos trabajen se haga hincapié en su disfrute por parte de ambos progenitores. Esto es un inconveniente que no favorece desde luego a la corresponsabilidad. No obstante, en esta línea, se ha identificado una buena práctica. Y es que no son habituales los preceptos como el del convenio de “RTVE Corporación” que regulan que la acumulación puede añadirse tanto al permiso de maternidad como al de paternidad. De modo que también alude a los hombres y los llama al ejercicio de un derecho que hasta hace relativamente poco solo estaba destinado a la mujer trabajadora.

4.3. La excedencia para el cuidado de cada hijo/a o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Este tipo de excedencia está regulada en el artículo 46.3 del ET. En primer lugar, se regula la excedencia por cuidado de hijos e hijas para que las personas trabajadoras puedan disfrutar de un periodo de cuidado hasta los 3 años desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa en los casos de adopción o acogimiento⁴³³. Los convenios colectivos que regulan algún tipo de mejora sobre esta

⁴³² Junto a este se detectan otros como el artículo 33. 4 del CC de empresa Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. que también establece los términos para su ejercicio, pero en este caso en la modalidad de reducción horaria de su jornada laboral, la cual podrá realizar en jornada continua.

⁴³³ Así todo, el inicio del cómputo de ésta excedencia en los casos de parto natural es cuanto menos confusa, ya que si bien ésta finaliza a los 3 años de vida del menor, los progenitores tienen de manera obligatoria, 6 semanas inmediatamente posteriores al parto en el caso de la madre, o de manera opcional la posibilidad de acogerse en este mismo tiempo a otros permisos, como por ejemplo, la parte voluntaria del de maternidad, el de paternidad, o el de lactancia, y sólo a tras disfrutar estos se acogería la persona trabajadora a esta excedencia, por lo que lo que inicialmente parece una derecho de 3 años de duración se ve limitado por su coincidencia en el tiempo y simultaneidad con otros permisos conciliatorios, que por cierto protegen en mayor grado a la persona trabajadora. Este límite temporal de 3 años ya se mantuvo en la ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que, autoras como BALLESTER PASTOR, apuntaron en ese momento que era muy difícil que la excedencia durase 3 años debido a la obligatoriedad del permiso de maternidad durante las primeras 6 semanas en los casos de parto natural, y que ante ello sólo cabía que el otro progenitor decidiera desde el mismo día del parto acogerse a la excedencia por cuidado podía llegar a ser ésta de 3 años. En: BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La ley 39/1999 de la conciliación...* op.cit., p. 54.

excedencia se dirigen a aumentar el tiempo de duración⁴³⁴, si bien no establecen ninguna medida adicional de mejora en su protección.

Por otro lado, también puede ejercer esta excedencia quien deba atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. A diferencia de la anterior ésta tiene una duración máxima de 2 años, salvo que como resulta habitual, el convenio de aplicación reconozca una duración superior que normalmente viene a equipararse con los 3 años de duración de la excedencia por cuidado de un menor⁴³⁵. Así pues, el periodo excedente en este último caso no determina el inicio de su cómputo, por lo que podría concurrir una vez la persona trabajadora así lo solicite siempre y cuando se reúnan los requisitos mencionados relativos a la consanguinidad, imposibilidad para hacerse cargo de sí mismo y no llevar a cabo actividad remunerada alguna.

En cuanto a la protección de la excedencia por cuidado, la propia norma le otorga una atención especial por ser un permiso conciliatorio de más larga duración que los anteriores y en el cual se suspenden las obligaciones recíprocas (consistentes en dar los frutos del trabajo realizado a la parte empleadora y recibir una remuneración por ese mismo trabajo realizado por la parte empleada). La atención especial consiste básicamente en el reconocimiento de forma explícita de ciertos derechos profesionales durante el periodo excedente. Entre ellos, el derecho a computar la duración de la excedencia a efectos de antigüedad, la asistencia durante este periodo a cursos de formación profesional y la reserva de su puesto de trabajo pero sólo durante el primer año de excedencia, ya que a continuación, únicamente le será reservado un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente⁴³⁶. No obstante, existen

⁴³⁴ Por ejemplo, el artículo 60 del CC de empresa Vicrila - Vidriería y Cristalería de Lamiaco, S.A regula una ampliación de los 3 años reconocidos en el ET hasta los 5 años de duración, y es que dentro de las excedencias prioriza, entre otras, las destinadas al cuidado de hijos/as y familiares.

⁴³⁵ Este es el caso del artículo 6 del CC de la empresa Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos autónomos (personal laboral), el CC de empresa Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., el artículo 46.2 del CC de empresa Iberdrola ingeniería y construcción, SAU, el artículo 33 del CC de la empresa UTE GSR Televida o el artículo 56.3.b) del CC de empresa de Grupo Generali que equiparan la duración de esta excedencia a la de cuidado del menor, por lo que añade un año más de duración respecto a los 2 que reconoce el ET.

⁴³⁶ El periodo de reserva del mismo puesto de trabajo de la persona trabajadora es extensible para los casos en los que forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia

convenios ambiguos que únicamente hablan de la reserva de plaza durante la excedencia de manera genérica, es decir, que no delimitan la reserva únicamente al primer año. Por lo que no queda claro si se refiere a la reserva del puesto de trabajo durante los 3 años, caso en el que sería una mejora respecto a la normativa estatal⁴³⁷, o si está aludiendo únicamente a ese primer año de reserva que marca la norma estatal. Ante esta cuestión que puede dar lugar a confusiones, se encuentran en los convenios analizados excedencias denominadas como “especiales” o excedencias voluntarias que conllevan una mejor protección para la persona trabajadora. Por ésta razón, puede que se fomente el uso de estas últimas para conciliar a pesar de que ésta no sea su finalidad concreta⁴³⁸.

Para concluir, llama la atención de manera positiva los convenios que hacen mención expresa al régimen especial de adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de los derechos de conciliación laboral y familiar. Y es que si bien el propio artículo 15.1.c) del ET regula el contrato de interinidad con el objeto de sustituir a una persona trabajadora con derecho a la reserva del puesto de trabajo, resulta importante que los convenios así lo recojan⁴³⁹. Esto indica que algunos convenios garantizan en mayor medida la atención de estas peticiones del personal además de su posterior sustitución, sin que ello afecte al resto de la plantilla ni a sus funciones.

numerosa, así será de hasta 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta de hasta 18 meses si lo es de categoría especial.

⁴³⁷ Así como se reconoce en el artículo 46.4 del CC de empresa Iberdrola ingeniería y construcción, SAU.

⁴³⁸ En esta línea se encuentra el artículo 7 del CC de la empresa Betsaide S.A.L que cuenta con una excedencia especial con reserva obligatoria de puesto de trabajo, para personal fijo y socios/as, que conlleva además la posibilidad de incorporarse antes de las fechas fijadas y firmadas, avisando con un mes de preaviso, para irse de excedente y dos meses, para solicitar la reincorporación y volver a trabajar, el plazo máximo, sin causa justificada de la reserva de puesto de trabajo será de un año y si es con causa justificada, cuidado de hijos o familiares o formación, el plazo máximo de la reserva de puesto de trabajo será de dos años. También hay casos en los que se mejoran las garantías de la excedencia voluntaria respecto a su regulación en el ET (que solamente contiene un derecho de ingreso preferente en la empresa tras su ejercicio) e incluso respecto a la excedencia por cuidado (que conlleva la reserva del puesto de trabajo únicamente durante el primer año de excedencia), tal es el caso del artículo 18 del CC de la empresa Atzegi que amplía el periodo de reserva de puesto de trabajo hasta 3 años de manera automática. Esto hace que las personas trabajadoras prefieran acogerse a la excedencia voluntaria antes que a la de cuidado. Sin embargo, lo ideal y necesario es que se mejoren las garantías de la excedencia por cuidado que es la que explícitamente puede contribuir a una conciliación corresponsable. También se señala en el artículo 19 del CC estatal de Contratas Ferroviarias una mejora para poder acceder a la excedencia voluntaria que en vez de requerir un año de antigüedad disminuye ésta a los 6 meses y sin embargo no establece mejora alguna en la excedencia por cuidado.

⁴³⁹ Hay convenios colectivos de empresas que establecen la obligación de concertar contratos de interinidad, a tiempo completo o a tiempo parcial para sustituir a los/as trabajadores/as que estén en situación de excedencia, entre ellos, el artículo 47 del CC de empresa Iberdrola ingeniería y construcción, SAU.

Por otro lado, siguen existiendo convenios que lamentablemente dirigen de manera literal la excedencia para el cuidado de menores “a la mujer trabajadora tras el alumbramiento”. Concretamente especifican que la mujer trabajadora tendrá derecho a una excedencia una vez finalice su permiso por maternidad⁴⁴⁰, por lo que presupone y fomenta que este permiso sea únicamente ejercido por las mujeres.

4.4. El teletrabajo.

El teletrabajo está regulado en el artículo 13 del ET y permite que la prestación de la actividad laboral se realice por medio de la implicación de las nuevas tecnologías en un lugar alternativo al centro de trabajo de la empresa, normalmente el domicilio de la persona trabajadora u otro lugar libremente elegido por ésta. Es una manera para que la persona trabajadora no se desplace a su centro de trabajo ya que, hoy día, mediante las tecnologías de la información es posible enviar algunos contenidos que se llevan a cabo en determinados puestos de trabajo al lugar en el que la persona trabajadora se encuentre. También es definido como “una forma de respuesta y adaptación a las dinámicas y oportunidades de organización abiertas por las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC). Y es, asimismo, un ámbito en el que se ha puesto de manifiesto el papel que puede desempeñar el diálogo social en respuesta a las tendencias organizativas laborales en el contexto de la digitalización, definiendo marcos para implementar soluciones que respondan a las necesidades de empresas y trabajadores^{441,442}. La digitalización del trabajo “se señala como uno de los principales vectores de los cambios en la organización productiva y del trabajo, y con un mayor potencial de afectación a distintos elementos de las relaciones laborales, de las condiciones de trabajo y de la protección social”⁴⁴³, por lo que “la negociación colectiva también debiera adoptar un papel de vanguardia en relación con nuevos contenidos

⁴⁴⁰ Es concretamente el artículo 12 del CC de empresa Grupo Hospitalario Quirón, S.A. y Grupo Hospitalario Servicios S.L. el que establece que “El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia por guarda legal de un menor hasta los tres años del hijo, desde que termine el descanso voluntario por maternidad”.

⁴⁴¹ En el plano europeo, ello se concreta en la firma del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el 16 de julio de 2002, por las organizaciones CES (Confederación Europea de Sindicatos), UNICE (actualmente BUSINESSEUROPE), UEAPME y CEEP.

⁴⁴² CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2018*. Madrid. Ed: Consejo Económico y Social, 2019, p. 88.

⁴⁴³ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”. *Temas Laborales*, núm. 144, 2018, p. 31.

directamente vinculados con la digitalización”⁴⁴⁴. Ello, sin duda supone que factores como la desconexión del trabajo, estrechamente ligado y de gran importancia para la conciliación, deba de ser garantizado como medida para la protección de la persona trabajadora. Y es que si bien es cierto que la regulación del teletrabajo no está específicamente destinada a fines conciliatorios son numerosos los estudios que creen en su potencial para lograr tal fin⁴⁴⁵.

El teletrabajo permite que la persona trabajadora organice su actividad laboral en función de sus responsabilidades, por lo que se puede adaptar el horario laboral a las necesidades personales y familiares, constituyendo “una forma de organización y realización del trabajo distinta”⁴⁴⁶. Asimismo, resulta sumamente positivo ya que la persona trabajadora obtiene la libertad para poder trabajar con una mayor autonomía y así conciliar sus responsabilidades laborales y las familiares⁴⁴⁷. Pero, de otro lado, es indispensable que la negociación colectiva y los agentes sociales garanticen que esta flexibilidad que conlleva la digitalización no diluya la frontera entre vida privada y vida profesional⁴⁴⁸.

Es por ello por lo que se analiza el teletrabajo como medida de conciliación en este estudio, ya que muchos convenios conciben expresamente el teletrabajo como medida conciliatoria⁴⁴⁹ y debido a ello lo recogen junto al resto de las medidas

⁴⁴⁴ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”... *Ibídem*.

⁴⁴⁵ GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”. En: MELLA MENDEZ, Lourdes. *Trabajo a distancia y teletrabajo estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*. Pamplona: Ed. Aranzadi, 2016, pp. 129-170; QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, núm. 133, pp. 343-368; SERRANO GARCÍA, Juana María. “El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva”. *Revista de Derecho Social*, 2009, núm. 45, pp. 207-226; AGUILAR GONZÁLEZ, María Cristina. “El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar”. En: MELLA MENDEZ, Lourdes (Coord.). *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*. Madrid: Ed. Delta Publicaciones Universitarias, 2015, pp. 539-564.

⁴⁴⁶ THIBAUT ARANDA, Javier. *El teletrabajo*. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social, 2000. p. 31.

⁴⁴⁷ EUROFOUND. *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, p. 77.

⁴⁴⁸ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. Y PÉREZ DEL PRADO, Daniel. “El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica”. *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 36 (2), 2018, p. 358.

⁴⁴⁹ Entre otros, el artículo 55.1 del CC de la empresa Consorcio de aguas de Bilbao, el artículo 6 del CC de la empresa Diputación Foral de Bizkaia y sus Organismos Autónomos (personal laboral), el artículo 54

conciliatorias⁴⁵⁰. No obstante, esta cualidad no es indispensable. Es más, en ocasiones, los convenios lo reconocen únicamente como medida para que la persona trabajadora pueda continuar prestando su actividad profesional cuando se encuentre incapacitada para acudir físicamente al centro de trabajo⁴⁵¹, o como modalidad contractual desde el inicio de la relación laboral por las características de la actividad que se lleva a cabo en la empresa⁴⁵².

Sin embargo, su naturaleza es a veces es puramente recomendatoria sin que los convenios lleguen a configurarlo totalmente, es decir, en ocasiones no se llegan a regular los requisitos de acceso al mismo, ni el régimen o los medios con los que se va a ejercer⁴⁵³. La naturaleza recomendatoria también se intuye en los convenios que solamente prevén su potencial mediante una mera declaración de intereses o reconociendo su posible futura implementación (tras la realización de los estudios correspondientes para su viabilidad)⁴⁵⁴. Así pues, las cláusulas relativas al teletrabajo en los convenios de la CAPV suponen en su mayoría una simple intención formal, pues existen otras materias como la relativa a la formación donde se crean comisiones específicas para el desarrollo de un programa y unas funciones determinadas a

del CC de la empresa Fundación Azti-Azti Fundazioa para el periodo de 2011-2015 o el artículo 36 del CC de la empresa Thales España GRP; SAU que viene a situarlo dentro del cuadro de los derechos conciliatorios de las personas trabajadoras.

⁴⁵⁰ Como en el capítulo IX del CC de empresa marco del Grupo Endesa o el artículo 47 del XXVII CC de la empresa Philips Ibérica, SAU.

⁴⁵¹ Así, por ejemplo, se establece en el artículo 24 del Convenio Colectivo de la empresa Adidas España, SAU.

⁴⁵² El artículo 11 del CC de la empresa Carlson Wagonlit España, SLU, el artículo 19 del CC general estatal de Trabajo de la industria textil y de la confección, el artículo 19 del IV CC estatal de Prensa Dairia o el artículo 15 del CC estatal de Perfumería y afines lo establecen de este modo sin mención alguna a él como medida conciliatoria.

⁴⁵³ Como en el Anexo V del CC de la empresa Servicio BSH al cliente Zona 2 Norte, el artículo 14.6 del CC de empresa del Grupo Asegurado Reale o el artículo 8 del CC de la empresa Sociedad de Prevención de Fremap, SLU.

⁴⁵⁴ Entre otros, en el artículo 24 del CC de la empresa Lorra Sociedad Cooperativa, en el artículo 15.5.4 del CC de la empresa Centro de Cálculo de Álava, SA, el artículo 11 del CC de la empresa ITTEN, Herriekin Lan Egiten, SA, el artículo 10 del CC de la empresa Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU, el artículo 32.bis del IV CC de la empresa Retevisión I, SAU que viene a disponer únicamente de un compromiso empresarial para crear y formar una comisión relativa al teletrabajo, o la disposición transitoria primera del IV CC de la empresa Tradia Telecom, SAU que crea una comisión específica del teletrabajo para estudiar el mismo y su posible implementación atendiendo a su coyuntura empresarial.

diferencia de lo que se hace con el teletrabajo⁴⁵⁵. Son muy pocos lo regulan de manera completa, a saber, estableciendo unas condiciones de acceso determinadas, el tipo de personal que puede acogerse a él, la modalidad en qué puede realizarlo (a tiempo parcial o a tiempo completo), o el órgano encargado del seguimiento y supervisión del mismo⁴⁵⁶, y no remiten únicamente al artículo 13 del ET⁴⁵⁷.

4.5. Consideraciones finales.

Las medidas de conciliación nunca han sido el epicentro de los procesos de negociación colectiva, es más, siempre han estado muy descuidadas pero, a día de hoy, las denominadas medidas anti crisis acordadas en las reformas laborales están contribuyendo a recortar las medidas de conciliación⁴⁵⁸. Esta tendencia se hace visible, precisamente, con la reforma laboral de 2012 cuyo objeto es “la apuesta porque la negociación colectiva vaya perdiendo musculatura como método de fijación de

⁴⁵⁵ Por ejemplo, en el artículo 21.1 del CC de la empresa Centro de Cálculo de Álava, SA.

⁴⁵⁶ Esto sí se hace en el artículo 55.1 del CC de la empresa Consorcio de aguas de Bilbao, el artículo 19. c) del CC de la empresa Ibermática, S.A, en el artículo 10.bis del XVIII CC estatal General de la Industria Química o en el artículo 10 del CC de la empresa Woko Técnica, SA. Pero sin duda la configuración más completa del teletrabajo se encuentra en el III CC de la empresa Orange Espagne, SAU (antes France Telecom España, SAU donde tras su reconocimiento en el artículo 38 se establece un capítulo entero al desarrollo completo del mismo que comprende el objeto del teletrabajo, las condiciones de acceso al mismo, el lugar de realización, la jornada y el horario laboral, otras condiciones y derechos y los medios y facilidades para su ejercicio. O en el CC de empresas vinculadas a Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU en su Anexo V regula qué tipo de actividades son compatibles con esta modalidad, el procedimiento para su petición y reconocimiento, duración, retribución y derechos. Sin duda, el ejemplo más completo de la configuración total del teletrabajo se encuentra en el XII CC de la empresa Repsol Química, SA. Este en su artículo 43.6 desarrolla el teletrabajo con un fin únicamente conciliatorio. En este sentido establece más de una modalidad para ejercer el trabajo en función de las necesidades conciliatorias de cada persona trabajadora que tras cumplir los requisitos de acceso al mismo podrá ejercerlo en 5 modalidades diferentes: 1 día a la semana, 2 días a la semana, 3 días a la semana, el 20% de su jornada laboral, o 2 tardes a la semana. Asimismo, se determinan unos requisitos de acceso en torno a la antigüedad en la empresa principalmente ligados al conocimiento que la persona trabajadora tiene sobre su puesto, a saber, las competencias específicas que este exige. Además de las condiciones para su formalización y vigencia se concretan las garantías específicas en materia de prevención de riesgos laborales y las obligaciones empresariales sobre la disposición del material pertinente y el apoyo técnico para poder desarrollar el teletrabajo. Y finalmente se configura una Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco para encargarse del seguimiento y del adecuado cumplimiento del teletrabajo.

⁴⁵⁷ Esto es lo que hacen, entre otros, el artículo 19 del CC general estatal de Trabajo de la industria textil y de la confección, el artículo 16 del CC estatal de Prensa no diaria o el artículo 20 del CC general estatal para el Sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo ya que asumen en sus propias disposiciones la aplicación directa del artículo 13 del ET.

⁴⁵⁸ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. “Negociación colectiva sobre la adaptación de jornada por razones personales o familiares”. En: AAVV. *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2016, p. 183.

condiciones de trabajo y, de este modo, las funciones de igualdad, redistribución de renta y democratización en el ejercicio del poder en la empresa que la misma supone vayan decayendo”⁴⁵⁹. El debilitamiento de la función compensatoria de la negociación colectiva ha llevado a que la llamada a negociar medidas de igualdad de género, y no sólo las obligatorias por ley mediante la implantación de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras⁴⁶⁰, se aleje del potencial que le había otorgado la LOIEMH. A pesar de ello, VALDÉS DAL-RE apunta que “sin llegar a configurarse como un deber, la Ley Orgánica 3/2007 y el ET reformado estimulan e incitan a un cierto activismo negocial”⁴⁶¹ en la materia, por lo que aunque no sea una imposición legislativa, es indudable que la negociación colectiva está ordenada a cooperar en la aplicación de las medidas de igualdad de género.

En este contexto, se detecta la falta de integración de la perspectiva de género en las cláusulas de conciliación de los convenios colectivos de la CAPV, y es que la inmensa mayoría de las analizadas son meras reproducciones del contenido legal ya recogido en el ET, y entre las mejoras encontradas, ninguna puede considerarse como medida que realmente contribuya a la corresponsabilidad. Por lo general, los convenios más completos en materia de conciliación son los de las grandes empresas, que cuentan con más recursos que las medianas y pequeñas empresas, o los del sector público para su personal laboral, que además, normalmente, se circunscriben para el sector servicios. Es por esta razón por la que en la doctrina laboralista comienza a afianzarse el denominado “fenómeno de impacto de las Administraciones locales y empresas públicas”⁴⁶², ya que son los convenios que regulan sus relaciones laborales los que

⁴⁵⁹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. *Negociación colectiva, igualdad y democracia*. Granada: Ed. Comares, 2016, p. 5.

⁴⁶⁰ Esta obligación se establece en el artículo 45.2 de la LOIEMH. Esta es la única obligación realmente exigible ya que cuando las empresas no cuenten con ese número de personas trabajadoras el mismo precepto establece la posibilidad de que se concrete un plan de igualdad bien mediante la negociación colectiva, bien como alternativa a una sanción, o cuando la empresa por voluntad propia así lo decida. En el caso de España y de la CAPV la extensión de la obligación de negociar un plan de igualdad resulta controvertido ya que el tejido productivo está compuesto principalmente por medianas y pequeñas empresas. Ante esta situación se plantea: ¿Cómo se puede contribuir a que las personas trabajadoras y las empresarias negocien y consensuen un modelo de medidas corresponsables para la igualdad de género de manera voluntaria?

⁴⁶¹ VALDÉS DAL-RE, Fernando. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva...op.cit.*, p. 67.

⁴⁶² FALGUERA BARO, Miquel Àngel. “Derecho a la igualdad y negociación colectiva: ¿Hablamos de contenidos?”. En: MOYA AMADOR, Rosario. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los*

mejoran de manera muy notable los derechos de conciliación analizados, ampliando los supuestos que dan lugar a los derechos y mejorando su duración. Esto resulta muy positivo, no obstante, teniendo en cuenta la realidad empresarial de la CAPV, que se compone en su mayoría por pequeñas y medianas empresas del sector industrial, es necesario que la disposición para regular medidas de conciliación se extienda a este tipo de relaciones laborales por cuenta ajena.

De otro lado, si bien no se constata ninguna medida que realmente fomente la corresponsabilidad, hay algunas muy buenas prácticas en el marco conciliatorio de los convenios. Algunas de ellas son las medidas que extienden la conciliación incluso a momentos previos al nacimiento del menor, por ejemplo, las reducciones de jornada para las embarazadas o la posibilidad de que realicen una jornada continua de trabajo. También la oportunidad de que el permiso de maternidad comience antes del día previsto para el parto sin tener que acudir a bajas por enfermedad común ni hacer uso de parte de las 16 semanas de permiso de maternidad. Pero además, es importante destacar que los convenios colectivos analizados (vigentes durante el año 2015, lo que supone que algunos habían sido negociados en años anteriores) se circunscriben en un momento de crisis económica, por lo que la regulación de mejoras en la materia ha supuesto un esfuerzo especial por parte de los agentes sociales.

Profundizando en el marco conciliatorio, tanto los permisos retribuidos del artículo 37.3 del ET y sus mejoras en la negociación colectiva, como las excedencias y suspensiones del contrato de trabajo o el teletrabajo, son una solución puntual al conflicto de la conciliación entre trabajo y familia, que como se ha abordado anteriormente, no contribuyen por sí mismos a compatibilizar los tiempos de trabajo que ambos requieren. Más bien, son elementos que alejan a la persona que los disfruta, normalmente la mujer, del mercado de trabajo, que además ve minimizados sus ingresos debido a esa interrupción de su carrera profesional. Tampoco resulta de gran ayuda que muchos de ellos estén sujetos a una decisión empresarial. En otras palabras, cuando su ejercicio exige un estudio por parte del órgano competente en la empresa, lo único que

diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer. Cizur Menor, Ed: Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p. 526.

se fomenta es la inaccesibilidad general de los derechos de conciliación basada en razones económicas o de productividad⁴⁶³.

No obstante, la adaptación y distribución de la jornada de trabajo pueden contribuir a la conciliación diaria, lo que hace de ellas instrumentos magníficos para conjugar la faceta laboral y la familiar durante un largo intervalo de tiempo, que considere al menos, la primera etapa de crecimiento y de crianza de los hijos/as⁴⁶⁴. Por ello, de entre todas las medidas analizadas, ésta y la posibilidad de desarrollarla en la negociación colectiva parece la más factible para contribuir al objetivo corresponsable debido a su duración y posible adecuación. Pero para ello, necesitaría unas mayores garantías en la legislación laboral estatal que permitan realizar un desarrollo pleno en las cláusulas convencionales. Y no únicamente, la posibilidad de que ante el silencio del convenio, la ausencia de pacto con la persona empresaria, o la injustificada e irrazonable negativa empresarial a la propuesta de la persona trabajadora, exista la vía del artículo 139 LRJS para poder demandar este derecho⁴⁶⁵. En otras palabras, la negociación colectiva y el convenio colectivo se sitúan mucho más próximos a la realidad de una determinada empresa y las necesidades de su plantilla, lo que permitiría responder de una manera más efectiva a las preocupaciones de las partes. Sin embargo, la ley debe superar su universalidad y ahondar más en regular previsiones que garanticen unos mínimos en estas negociaciones, sin dejar al amparo de las partes la posibilidad de negociar estas medidas o no. En este sentido, es necesario alejarlo de la complementariedad, es decir, la fuerza del derecho de adaptación debe radicar en su naturaleza firme, en su construcción como derecho individual, y no en su concepción como un derecho secundario o adicional relegado a la negociación colectiva. En caso

⁴⁶³ Ni tampoco ayuda la práctica general de que el convenio no se aplique a la totalidad de la plantilla, a saber, que se dejen al margen las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección ya que ello puede obstaculizar que las mujeres lleguen a estos puestos directivos porque el reconocimiento de los derechos de conciliación de este colectivo remite a la negociación individual entre las partes.

⁴⁶⁴ FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. “Negociación colectiva sobre la adaptación de jornada por razones personales o familiares”...*op.cit.*, p. 180.

⁴⁶⁵ En este sentido, la Jurisprudencia ha exigido que para poder reconocer a la persona trabajadora el derecho a la adaptación de jornada, la empresa argumente su negativa no sólo en razones jurídicas, sino que es necesario que éstas sean de índole organizativa, técnica o de producción. En caso de no acreditar este tipo de razones se ha venido a reconocer el derecho a la adaptación de jornada. En sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección1^a) de 21 noviembre de 2011 (JUR 2015\8824).

contrario, seguirá concibiéndose como un derecho que no es autónomo, y que no supone una facultad jurídica absoluta de la persona trabajadora⁴⁶⁶.

Con todo, y para contribuir a acabar con el debate doctrinal y jurisprudencial acerca de la subjetividad o no de este derecho y su condicionamiento a la negociación colectiva como vía que determina su exigibilidad⁴⁶⁷, es indispensable una reconfiguración del derecho de adaptación. Además, ésta debe ir más allá de la mera propuesta de medidas para llevar a cabo la adaptación de la jornada (así como la flexibilidad, la jornada continua...) y de la exigencia para equilibrar el derecho fundamental a la conciliación y la prosperidad en la productividad empresarial que hace el artículo 34.8 del ET. De otro modo, se seguirá contribuyendo a que el derecho de adaptación continúe en liza con el poder de dirección, es decir, que quede a expensas del poder unilateral de la empresa para organizar y ordenar la prestación laboral de la parte trabajadora, tal y como viene sucediendo con carácter general desde la entrada en vigor de la ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁴⁶⁸.

Asimismo, tal y como apunta FALGUERA BARO, lo que se necesita es readecuar el paradigma de un ya viejo modelo de “interés colectivo”. Es aquí dónde deben comenzar a incorporarse los valores de las mujeres que en la actualidad ocupan

⁴⁶⁶ CABEZA PEREIRO, Jaime., y FERNÁNDEZ DOCAMPO, Bélen. (Dir.), *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos...op.cit.*, p. 210.

⁴⁶⁷ Por un lado, existen autores que ven como una debilidad añadida para el ejercicio de este derecho el deber de concretarlo mediante pacto colectivo o individual (En: LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “El tiempo en las leyes con perspectiva de género”. *Revista de Derecho Social*, 2010, núm. 49, p. 88) requisito que en la jurisprudencia ha sido calificado como fundamental para justificar la posible oposición de la empresa a disfrute de este derecho, a saber, si este no consta en un acuerdo colectivo o individual la negación de la empresa a reconocerlo se considera justificada (Entre otras, en Sentencia núm. 24/2011 de 14 marzo del Tribunal Constitucional (RTC 2011\24) y en Sentencia núm. 26/2011 de 14 marzo del Tribunal Constitucional (Sala Primera) (RTC 2011\26). Y por el otro, algunos que los consideran un derecho de reconocimiento pleno y directo en tanto es parte esencial del derecho fundamental a la conciliación (En: SALA FRANCO, Tomás. Y BALLESTER PASTOR, María Amparo. *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2009, p. 52).

⁴⁶⁸ Que permite tal y como establece PÉREZ ANAYA “fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa”, pero no adaptar las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviesa la persona trabajadora en un momento determinado de su vida que coincide con la primera etapa de la crianza de sus hijos/as. PÉREZ ANAYA, Rosa María. “El poder sobre las condiciones de trabajo: experiencias judiciales recientes”...*op.cit.*, p. 308.

un gran espacio en el mercado de trabajo⁴⁶⁹. Parece que ese interés colectivo sigue representado, a día de hoy, por los valores tradicionales de la masculinización del sistema de producción industrial. Se trata pues, de un interés colectivo basado en la autotutela de un movimiento obrero originado por hombres trabajadores en un entorno de conflicto social protagonizado por sujetos antagonistas así como el obrero asalariado y el capitalista o empresario⁴⁷⁰. Es por ello por lo que la gestión de las medidas de igualdad de género, que atañe a ambos sexos, sigue estando infrarrepresentada en el interés colectivo y abandonada en los procesos de negociación.

Todo interés colectivo requiere una pluralidad, sin embargo, esa pluralidad no se contempla en materia de género⁴⁷¹. Pues bien, sólo incorporando la perspectiva de género al interés colectivo se podrá conseguir que los convenios plasmen una sensibilidad especial en la implantación de medidas corresponsables que, al fin y al cabo, son ventajas para la totalidad de la empresa, es decir, para ambas partes. Todas las medidas y actuaciones de carácter conciliatorio que se reconozcan repercuten directamente sobre el bienestar de las personas trabajadoras, y por consiguiente, sobre la realización de su actividad profesional. Por esta razón, el hacer uso de la actividad contractual colectiva puede ser una herramienta clave para avanzar en el ámbito de la corresponsabilidad. Pero para ello se debe fortalecer el papel protagonista de la voluntad de los grupos sociales en la consecución de la igualdad de género en el trabajo. La fuerza del convenio colectivo reside en que por medio de la legitimación para negociarlo se pueden obtener resultados más cercanos a las demandas de la sociedad⁴⁷², pero además, en que cuenta con fuerza vinculante y aceptada por ambas partes, la

⁴⁶⁹ FALGUERA BARO, Miquel Àngel. “Derecho a la igualdad y negociación colectiva: ¿Hablamos de contenidos?...*op.cit.*, p. 530.

⁴⁷⁰ En este sentido se pronuncian PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ed. Ramón Areces, 2008, pp. 44-50.

⁴⁷¹ Es una característica específica de las relaciones colectivas de trabajo que se responda a intereses plurales distintos a los que cada persona trabajadora puede tener a modo individual cuando es sujeto de un contrato de trabajo. BLASCO PELLICER, Àngel. “Los derechos fundamentales inespecíficos en las relaciones colectivas de trabajo”. En: ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social*. Madrid: Ed. Cinca, 2014, p. 86.

⁴⁷² En este sentido se pronuncia RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel (Dir.). *Responsabilidad Social Corporativa y Relaciones Laborales en Andalucía*. Sevilla: Ed. Junta de Andalucía-CCOO, 2008, p. 56.

empresa y la representación trabajadora⁴⁷³, lo cual requiere que las medidas negociadas no sean una mera declaración de intereses, o en palabras de VALDÉS DAL-RE, ello no pueda verse satisfecho con declaraciones simples u orientaciones privadas de eficacia y operatividad práctica⁴⁷⁴. Así pues, más allá de guiar el comportamiento de la empresa hacia la garantía de unas condiciones laborales adecuadas, los convenios colectivos, en cuanto son instrumentos para la mejora de las condiciones económicas y sociales de trabajo, son “una práctica consolidada y exitosa de protección de los trabajadores por vía negocial”⁴⁷⁵. Es aquí donde se encuentra la solidez del convenio, en su vía negocial, puesto que se basa en un acuerdo bilateral que conlleva acciones y compromisos jurídicamente vinculantes y reclamables. Por ello, el convenio puede ser motor de desarrollo en lo que respecta a las medidas de conciliación corresponsable, siempre y cuando exista una voluntad previa por parte de los agentes sociales a impulsarlas, ya que “el éxito de estos instrumentos y de cualquier medida que potencie la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres necesariamente tiene que conectarse con cambios de actitudes profundos, intensos y permanentes”⁴⁷⁶.

5. Análisis cualitativo de las medidas de conciliación en la negociación colectiva de la CAPV en 2016 y 2017.

5.1. La reorganización del tiempo de trabajo.

En cuanto a la reorganización del tiempo de trabajo, las cláusulas convencionales de los convenios colectivos de 2016 y 2017 no presentan novedades significativas respecto a las de 2015. Así, la posibilidad de reorganizar el tiempo de trabajo de los convenios sigue sin encontrarse estrechamente ligada a la conciliación de la vida familiar y laboral. De este modo se encuentran cláusulas como las establecidas para cobrar pluses nocturnos o diurnos que no se aplican cuando la persona trabajadora solicita trabajar en un horario determinado, entre otras razones, por necesidades de

⁴⁷³ TREBILCOCK, Anne. “Relaciones Laborales y gestión de Recursos Humanos”. *Gestión y política. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 1998, núm. 21, p. 3.

⁴⁷⁴ VALDÉS DAL-RE, Fernando. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*. Madrid: Ed. Reus, 2010, p. 101.

⁴⁷⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel (Dir.). *Responsabilidad Social Corporativa y Relaciones Laborales en Andalucía...op.cit*, p. 56.

⁴⁷⁶ NIETO ROJAS, Patricia. “Los planes de igualdad entre la Ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”. *Revista Información Laboral*, 2015, núm. 10, p. 161.

conciliación familiar, ya que se considera que es la propia persona trabajadora quién decide trabajar en ese horario⁴⁷⁷.

5.1.1. La adaptación de jornada.

En relación a la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo, la medida más asidua en los convenios es la que reconoce 1 hora y media de flexibilidad a la entrada y a la salida del puesto de trabajo⁴⁷⁸. También se encuentran modelos de flexibilidad muy elaborados y completos, así como cuando se regula el poder acomodar el horario de trabajo en función de las necesidades laborales y personales de cada persona trabajadora. Para ello, hay convenios que determinan todos y cada uno de los puestos de trabajo en los que las y los trabajadores pueden acogerse a las modalidades de flexibilidad en función de la actividad que desarrollan en la empresa. Lo que se extiende incluso a las personas que trabajan a jornada parcial, y es que, entre otros, se encuentra una cláusula que establece que “los trabajadores y trabajadoras con contrato a jornadas de tiempo parcial y semanal, podrán variar el día de labor, posibilitando así en una semana, un cambio de día por otro”⁴⁷⁹.

En la misma línea, hay convenios que permiten a las personas trabajadoras adaptar su horario para facilitar la atención a sus familiares, ampliando la flexibilidad horaria de la que puede disfrutar el resto de la plantilla de la empresa. Con dicha finalidad se establecen márgenes en los horarios de entrada y salida, pero además, se recoge un tiempo de comida de 30 minutos, lo que permite que la persona pueda invertir un tiempo mínimo en la comida y seguir con actividad profesional de manera inmediata, asimilándose su horario al de una jornada continua⁴⁸⁰.

También hay convenios que, en cuanto a la distribución irregular de la jornada que se regula en el artículo 34.2 del ET, acuerdan que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular sin dar lugar a distribuciones irregulares de la misma. No obstante, si hay necesidades solicitadas por el cliente principal o del servicio, siempre y

⁴⁷⁷ Artículo 14 del Convenio Colectivo de la empresa Electrotécnica Artech Hermanos, S.L.

⁴⁷⁸ Artículo 17 del Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, SL.

⁴⁷⁹ Artículo 11 del Convenio Colectivo para la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial, SL- centro de día Ehari.

⁴⁸⁰ Artículo 45.1.1 del Convenio Colectivo de la empresa Electrotécnica Artech Hermanos, S.L.

cuando estas estén debidamente acreditadas, puede modificarse el calendario, y por consiguiente, variar la jornada semanal hasta el límite máximo semanal de 45 horas sin perjuicio de la conciliación laboral y familiar del trabajador/a⁴⁸¹. En otras palabras, si bien el convenio admite la posibilidad de alterar la jornada laboral semanal con un límite de 45 horas, se entiende que éste no debe perjudicar a la jornada laboral resultante del ejercicio de alguna medida de conciliación de la que se encuentre disfrutando alguien.

De otro lado, siguen existiendo convenios que plasman la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo pero únicamente lo hacen a efectos empresariales, a saber, las medidas para flexibilizar de jornada se reconocen en atención a la irregularidad de la demanda y a la necesidad de atender emergencias, reparaciones, averías, periodos puntas, plazos de entrega, disminuciones de pedidos o carga, necesidades estacionales, etc., pero no para atender a necesidades conciliatorias de las personas que trabajan en la empresa⁴⁸². Este tipo de cláusulas y la ausencia de flexibilidad dirigida a responder a la conciliación se ubican normalmente en el sector de la industria, donde se trabaja en turnos rotativos y donde generalmente la presencia de hombres trabajadores es mayoritaria a la de mujeres.

5.1.2. La reducción de jornada.

En cuanto a la reducción de la jornada laboral, se encuentran convenios donde únicamente se establece que en la de reducción de jornada por cuidado de hijo/a la empresa garantiza al trabajador/a la elección de la concreción horaria⁴⁸³, lo que como se ha comprobado, deriva en varias controversias judiciales cuando la actividad se lleva a cabo en varios turnos rotativos de trabajo.

De otro lado, resulta habitual que se designe a un órgano en la empresa para que evalúe las peticiones de reducción de jornada. Asimismo, hay convenios, aunque no abundan, que establecen una Comisión Negociadora para la conciliación de la vida laboral y familiar, que es la encargada de analizar la petición de cada trabajador/a, la

⁴⁸¹ Artículo 14 del Convenio Colectivo de la empresa Polideportivo Municipal de Muskiz (UTE Muskiz Kirolak).

⁴⁸² Artículo 27 del Convenio Colectivo de la empresa Industria de Turbo Propulsores, S.A.

⁴⁸³ Artículo 26 del Convenio Colectivo para la empresa Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA-FIASA.

respuesta de la empresa y las posibles alternativas para que la persona que ha hecho la solicitud pueda disfrutar de su derecho en función de las necesidades que le genera el cuidado de la persona dependiente a su cargo. Por lo que esta comisión se encarga de levantar acta de los términos de la reunión y de su resultado, comunicando entonces la empresa formalmente al trabajador/a afectada su conformidad o disconformidad con la solicitud realizada⁴⁸⁴. Si bien, la figura de una comisión que analice las peticiones para ejercer los derechos de conciliación es interesante, ya que puede dotar de una mayor imparcialidad a su ejercicio, debe quedar claro que dichas medidas no se pueden denegar a la ligera ya que están reconocidas en la legislación estatal. Por ello, la función principal de este tipo de comisiones debe ser la de intentar garantizar el derecho de la persona trabajadora a ejercer los derechos que le pertenecen adaptándolo a la coyuntura de su ámbito de aplicación, es decir, de una determinada empresa o sector.

5.2. Los permisos y licencias.

Tanto la inclusión de nuevos permisos retribuidos como la mejora de la duración de los ya reconocidos en el ET son la medida más exitosa también en los convenios de 2016 y 2017. Tal vez, ello se debe a que son unas de las medidas más arraigadas en la trayectoria de la negociación colectiva, y además, no suponen grandes interrupciones ni suspensiones en las carreras profesionales de las personas trabajadoras. Y por esta razón, las empresas piensan que no repercuten de manera negativa sobre su nivel de producción ni sobre sus resultados económicos.

5.2.1. La inclusión de nuevos permisos.

La negociación colectiva de 2016 y 2017 incluye, al igual que en 2015, nuevos permisos. Entre ellos, hay permisos que reconocen el tiempo necesario para acudir a consultas médicas por el tiempo indispensable para uso de la propia persona trabajadora⁴⁸⁵, pero más allá, también hay convenios que reconocen hasta 16 horas anuales incluso para acompañar a familiares de primer grado, compañero/a y pareja de hecho a consultas médicas⁴⁸⁶. En esta línea, también se reconocen permisos de 2 días

⁴⁸⁴ Artículo 14. 4 del Convenio Colectivo para la empresa Punto Roma, SL.

⁴⁸⁵ Artículo 18.9 del Convenio Colectivo para la empresa Röchling Automotive Araia, SLU.

⁴⁸⁶ Artículo 54.12 del Convenio Colectivo para la empresa Mercedes Benz España, SAU; Y en el artículo 4.4.d) del Convenio Colectivo de la empresa Nervacero, S.A.

naturales a las personas trabajadoras que tengan hijos/as disminuidos psicológicos o físicos cuando precisen asistir a consultas médicas cuando ello implique desplazamientos fuera de la provincia⁴⁸⁷. Y más concretamente, hay casos en los que se reconoce un permiso especial para la asistencia a consultas médicas de hijo/a menor de 15 años durante el horario de trabajo⁴⁸⁸. En la misma línea de propiciar el cuidado de familiares, también se detectan nuevos permisos retribuidos de hasta un máximo de 20 horas anuales, debidamente justificadas, para la atención a cónyuge y familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad para acompañamiento por causa de enfermedad, dependencia, guarda legal, escolarización de menores, y otras causas razonables de conciliación de la vida personal y profesional⁴⁸⁹, por lo que el acompañamiento médico pasa a extenderse a casos de atención y no sólo a la compañía en visitas médicas.

También existen nuevos permisos más destinados a la conciliación, pero con carácter no retribuido, así como, el permiso de 30 días naturales sin retribución para atender a los familiares dependientes (cónyuge, hijas, hijos, madres o padres) para las trabajadoras o trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa. Por lo tanto, se concibe un permiso sin sueldo por un período de 30 días naturales, de manera continuada, dentro de un año natural. No obstante, este derecho requiere que la persona trabajadora aporte un informe de dependencia, que se solicite con una antelación mínima respecto del inicio de su disfrute de 30 días, tras la cual, la empresa comunicará la resolución de la solicitud con al menos 15 días de antelación a dicha fecha de inicio. Una vez concedida la licencia, la persona trabajadora no podrá renunciar a la misma, salvo acuerdo con su responsable directo o causa justificada. La licencia tiene la consideración de servicios prestados, exclusivamente, a los efectos de cómputo de antigüedad. En esta situación, la persona trabajadora permanecerá en situación de alta sin que reciba retribuciones computables y se mantendrá la obligación de cotizar, aplicando en cada caso lo que determine la legislación de la Seguridad Social en bases de cotización tanto para contingencias comunes como para accidentes de

⁴⁸⁷ Artículo 20 del Convenio Colectivo para la empresa Tauxme, SA.

⁴⁸⁸ Artículo 14.6 del Convenio Colectivo para la empresa Punto Roma, SL; o en el artículo 22 del Convenio Colectivo de la empresa Polideportivo Municipal de Muskiz (UTE Muskiz Kirolak).

⁴⁸⁹ Artículo 44. 9 del Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria/Bilbao Bizkaia Kutxa Banku Fundazioa (BBK).

trabajo y enfermedad profesional. Y finalmente, se concibe como una medida que sólo se puede solicitar cada 3 años⁴⁹⁰.

En relación con los casos de maternidad y paternidad, se detectan buenas prácticas como el reconocimiento de un permiso de 3 días hábiles a lo largo de los primeros 12 meses de vida del bebé⁴⁹¹. Se cree que durante el primer año de vida del bebe es más probable que surjan imprevistos debido a la corta edad del menor, por lo que es necesario que la persona trabajadora cuente con días en los que se le permita no asistir al trabajo y no penalizar su ausencia. Resulta interesante, del mismo modo, la regulación de un permiso adicional reconocido específicamente para los casos de adopción, en los cuales la persona empleada dispone de hasta 5 días, divisibles en el año, de permiso para tramitar la documentación necesaria para la adopción, siempre con previa justificación de dicha tramitación⁴⁹².

También hay convenios que tras el disfrute del permiso por maternidad establecen un permiso de “jornada maternal” destinado a que durante el primer año de vida del bebé los trabajadores/as que hayan disfrutado íntegramente las 16 semanas de baja por maternidad disfruten a partir de su reincorporación al trabajo de un permiso remunerado de tal manera que su jornada diaria sea de 6 horas. No obstante, cuando la persona trabajadora se quiera acoger al permiso de lactancia en su modalidad de reducción de jornada de una hora diaria no podrá disfrutar de este permiso de jornada maternal, sino que sólo podrá hacerlo cuando opte por la acumulación de dicha reducción en días, en cuyo caso el presente permiso comenzará a disfrutarse a partir de la finalización de la lactancia acumulada⁴⁹³. En este sentido, es importante regular cláusulas que expresamente declaren y plasmen que no son computables a efectos de

⁴⁹⁰ Artículo 45.1.2. del Convenio Colectivo de la empresa Electrotécnica Artech Hermanos, S.L.

⁴⁹¹ Artículo 44.ter.2 del Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria/Bilbao Bizkaia Kutxa Banku Fundazioa (BBK).

⁴⁹² Por ejemplo, en el artículo 38 del Convenio Colectivo para la empresa Aernnova Aeroestructuras Álava, SA. Y en el artículo 18 del Convenio Colectivo para la empresa Ikarus Aircraft Services, SAU.

⁴⁹³ Artículo 23.c) del Convenio Colectivo de la Empresa Euskaltel, S.A.

absentismo las ausencias debidas al disfrute del permiso por lactancia de un hijo/a menor nueve meses o los permisos de maternidad/paternidad⁴⁹⁴.

Otra práctica habitual resulta de ampliar los sujetos que dan derecho al permiso que reconoce días retribuidos por fallecimiento de familiares. Y es que si bien el ET limita estos casos, lo usual es que los convenios vascos reconozcan este permiso en caso de fallecimiento de abuelos/as, nietos/as, hermanos/as y cónyuge de los hermanos/as políticos de la persona trabajadora⁴⁹⁵,

Y finalmente, se detecta una buena práctica en el convenio colectivo para la empresa Mercedes Benz España, SAU, ya que en su artículo 70 establece el pago de importe de la guardería a través de la empresa. Por medio de este, se da la posibilidad de solicitar el pago del servicio de guardería a través de la empresa. Así, es la propia empresa la que realiza el correspondiente pago a los empleados/as que soliciten el servicio, aunque el precepto especifica que es una medida que solo se mantendrá en tanto se mantenga la normativa fiscal que establece las ventajas fiscales de esta ayuda⁴⁹⁶. Desde luego, es evidente que hay empresas de gran tamaño que pueden permitirse llevar a cabo este tipo de medidas adicionales, sin embargo, esta práctica no resulta corriente en la mayoría de las empresas vascas o con centros de trabajo en la CAPV.

5.2.2. La mejora de la duración de los permisos.

Junto a las mejoras que se introducen para la inclusión de nuevos permisos que no se regulan en el ET, es frecuente que los convenios colectivos opten por alargar la duración de los permisos retribuidos ya reconocidos en la ley. Asimismo, son diversos los convenios que mejoran en días la licencia retribuida por matrimonio, concretamente, la amplían hasta los 17 o 20 días naturales⁴⁹⁷, o los que reconocen un día más de

⁴⁹⁴ Así como lo hace el artículo 23 del Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Amurrio, SL

⁴⁹⁵ Artículo 54.4 del Convenio Colectivo para la empresa Mercedes Benz España, SAU.

⁴⁹⁶ Artículo 70 del Convenio Colectivo para la empresa Mercedes Benz España, SAU.

⁴⁹⁷ Artículo 12.a) del Convenio Colectivo para la empresa Punt Roma, SL. Y en el artículo 17.a) del Convenio Colectivo de la empresa Norbolsa, S.V., S.A.

permiso por nacimiento de hijo/a si el parto es con cesárea⁴⁹⁸. Del mismo modo, son varias las cláusulas que aumentan a 5 días naturales el permiso por fallecimiento del cónyuge, tras el que incluso se añade un periodo excepcional mediante el cual se pueden solicitar 2 días más como permiso no retribuido⁴⁹⁹.

En lo que respecta a los permisos parentales, hay convenios que amplían la duración del permiso de maternidad aumentándolo en 7 días naturales⁵⁰⁰, o incluso hasta las dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo⁵⁰¹. A pesar de que ello supone un avance en cuanto al tiempo de cuidado y atención que el menor requiere, es una desventaja que en pleno siglo XXI se siga regulando como periodo que se añade únicamente al permiso de maternidad o que se puede disfrutar tras el mismo. Así, parece que el espíritu del precepto es promover su ejercicio exclusivo por parte de las mujeres, por ende, pierde la oportunidad de implicar a los hombres en el cuidado corresponsable.

En cuanto al permiso de paternidad, también es importante destacar que hay convenios que establecen mejoras sobre las 4 semanas de duración del mismo. Incluso en los convenios que habiendo sido aprobados antes del 1 de enero 2017, que es cuando el permiso de paternidad se amplió a las 4 semanas, ya reconocían un permiso de 22 días de duración⁵⁰².

5.2.3. La acumulación del permiso lactancia.

Si bien la acumulación en jornadas completas del permiso de lactancia es la segunda de las prácticas más comunes identificadas en los convenios de la CAPV, tampoco en los años 2016 y 2017 se observan grandes cambios respecto a las cláusulas de 2015. Normalmente, la acumulación viene ya determinada, es decir, hay convenios que regulan la acumulación del permiso de lactancia, pero además, establecen ya la duración de dicho permiso, así como, concibiéndola en 15 días laborables consecutivos

⁴⁹⁸ Artículo 13 del Convenio Colectivo para la empresa Pferd Abrasivos, SL.

⁴⁹⁹ Artículo 29.1.a) Convenio Colectivo de la empresa Industria de Turbo Propulsores, S.A.

⁵⁰⁰ Artículo 44.ter.2 del Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria/Bilbao Bizkaia Kutxa Banku Fundazioa (BBK).

⁵⁰¹ Artículo 4.7 del Convenio Colectivo de la empresa Nervacero, S.A.

⁵⁰² Artículo 23.d) del Convenio Colectivo de la Empresa Euskaltel, S.A.

que han de disfrutarse inmediatamente después de la baja maternal o paternal⁵⁰³, o estableciendo un mínimo de 10 días laborables de disfrute “que en todo caso deben disfrutarse al vencimiento de la baja de maternidad”.

Lo cuestionable en muchos casos como este es que únicamente hace alusión a su disfrute tras ejercer la baja de maternidad, sin incidir en que también puede darse después de la baja por paternidad⁵⁰⁴. Pero además, que no se incluye ninguna novedad respecto a aumentar su duración y favorecer la lactancia materna más allá de los 9 meses del menor. Existen los convenios que regulan la acumulación del permiso y también los que aumentan su duración hasta que el menor tenga 10 meses⁵⁰⁵, pero estos son mínimos, y siguen sin permitir cumplir con las recomendaciones internacionales sobre la lactancia biológica.

5.3. La excedencia para el cuidado de cada hijo/a o cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tal y como se ha comprobado en el análisis cuantitativo, la excedencia es una de las medidas menos exitosa junto a la implementación del teletrabajo entre las medidas analizadas. Por lo general, en los convenios de los años 2016 y 2017 sigue siendo habitual que se amplíe la duración de la excedencia por cuidado de familiares a la de cuidado por hijos/as cuya duración es de 3 años⁵⁰⁶. Más interesantes desde el punto de vista laboral resultan las cláusulas que aumentan a los dos primeros años la protección sobre la reserva del puesto de trabajo de la persona trabajadora para los casos de excedencia por cuidado de hijos/as, lo cual, amplía la protección que ofrece el ET que únicamente establece dicha reserva durante el primer año de excedencia⁵⁰⁷.

⁵⁰³ Artículo 16 del Convenio Colectivo para la empresa Ceva Logistics, SL.

⁵⁰⁴ Así se establece en el artículo 31.11 del Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, SL.

⁵⁰⁵ Artículo 19.12 del Convenio Colectivo de la empresa Polideportivo Municipal de Muskiz (UTE Muskiz Kirolak).

⁵⁰⁶ Artículo 18 del Convenio Colectivo para la empresa Asesoramiento y Gestión Asistencial, SL- centro de día Ehari.

⁵⁰⁷ Artículo 62.2.4. del Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.

Entre las principales novedades que se encuentran está la regulación de una excedencia estival para el cuidado de hijos/as que consiste en una excedencia a disfrutar en periodo estival que tiene una duración de 31 días naturales consecutivos, y debe disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre del año en curso⁵⁰⁸.

Por otro lado, resulta llamativo que existan varios convenios que establecen la posibilidad de acogerse a una excedencia por motivos de conciliación de la vida personal y laboral, sin incidir en el ámbito familiar. En otras palabras, hay convenios que incluyen el ámbito personal que las medidas de conciliación han de tener y que, como se ha comprobado, en prácticamente ninguna de las ocasiones está presente en la negociación colectiva. En este sentido, se regula una excedencia con reserva de puesto de trabajo por voluntariado en una organización no gubernamental (ONG) “dentro de la política de conciliación de la vida profesional y personal”, mediante la cual, la persona trabajadora con al menos dos años de antigüedad en la empresa tiene derecho a colaborar en un trabajo de voluntariado con alguna ONG siempre y cuando dicho trabajo o proyecto sea en un destino en un país en desarrollo, por un periodo de entre seis y dieciocho meses y que sólo podrá ser ejercitado una vez⁵⁰⁹. Indudablemente, este tipo de excedencias son atractivas para que las personas trabajadoras mantengan su motivación en el puesto de trabajo, pero es igualmente necesario que se garantice esa misma protección a las excedencias por cuidado de hijos/as y familiares.

5.4. El teletrabajo.

El teletrabajo sigue siendo la medida con una menor representación en la negociación colectiva de los años 2016 y 2017. Al igual que en los convenios vigentes en 2015, hay varios convenios que sólo plasman el desarrollo futuro del marco normativo del teletrabajo en la empresa⁵¹⁰. No obstante, la mayoría de los que se encuentran lo regulan, pero además, lo hacen explícitamente con finalidad conciliatoria. Este es el caso del convenio colectivo de la empresa Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia

⁵⁰⁸ Artículo 4.5.5. del Convenio Colectivo de la empresa Nervacero, S.A.

⁵⁰⁹ Artículo 30 del Convenio Colectivo de la empresa Industria de Turbo Propulsores, S.A.

⁵¹⁰ Entre ellos, en el artículo 15.5.4 del Convenio Colectivo para la empresa Centro de Cálculo de Álava, SA. O el artículo 24 del Convenio Colectivo de la Empresa Euskaltel, S.A. que establece que “se consensuará, en el plazo de seis meses, un texto que suponga un paso adelante en la realización de un plan de teletrabajo en el marco de vigencia del Tercer Convenio. Los pilares básicos para la implantación del teletrabajo serán la voluntariedad y la viabilidad técnica y organizativa”.

que reconoce el teletrabajo tanto a solicitud de la propia persona trabajadora como a propuesta de la empresa con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal⁵¹¹.

En el caso del convenio colectivo de la empresa Electrotécnica Arteche Hermanos, S.L, se reconoce “la flexibilidad de espacio”, a saber, la posibilidad de trabajar desde casa ciertas horas al año, y que son las equivalentes a 2 días al mes. Para ello, se exigen unos requisitos, así como que el puesto de trabajo que desempeña la persona trabajadora sea compatible con el teletrabajo y con el uso de las nuevas tecnologías. Pero además, también es indispensable hacer una solicitud a la persona responsable directa por escrito, para que ésta autorice, dé el visto bueno y haga un posterior seguimiento del teletrabajo⁵¹². Lo cual es una experiencia habitual en todos los convenios que regulan esta modalidad contractual.

En otras ocasiones, el teletrabajo se concibe como un permiso que puede tener lugar durante diferentes periodos de tiempo. Así, el convenio de la empresa Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo, por ejemplo, establece que el teletrabajo puede fijarse de manera puntual con una duración de hasta una semana (5 días laborales), con una duración de entre una semana y un mes, o de manera continuada 1 día a la semana o, alternativamente, 2 horas al día en el periodo de un año. En este último caso, se exige que la actividad laboral se preste en base a un horario y calendario fijados de manera previa, y es que, concretamente, se debe garantizar que todo el personal de la empresa se encuentra trabajando en horario de 10:00 a 14:00, bien desde la oficina, bien desde casa. Además, el convenio establece que para la realización del teletrabajo siempre ha de operar el mismo máximo de jornada diaria acordado de 8 horas y media que se aplica a las personas trabajadoras que no prestan su actividad mediante esta modalidad laboral⁵¹³.

Este límite resulta interesante y novedoso respecto a los demás convenios que regulan el teletrabajo, ya que es uno de los pocos que, ante el fenómeno de la digitalización que está transformando las condiciones de trabajo y poniendo en cuestión

⁵¹¹ Artículo 55.1 del Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.

⁵¹² Artículo 45.1.3. del Convenio Colectivo de la empresa Electrotécnica Arteche Hermanos, S.L.

⁵¹³ Artículo 18 del Convenio Colectivo de la empresa Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo.

conceptos básicos del Derecho Laboral, como el de trabajador/a, la jornada laboral o la relación laboral, establece un límite concreto. Según un reciente informe de Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo⁵¹⁴, los cambios tecnológicos están provocando una alargamiento de la jornada laboral, incluyendo las tardes y los fines de semana y festivos o, incluso, extendiendo los límites del trabajo nocturno. Asimismo, esta mutación del tiempo de trabajo puede indudablemente llegar a afectar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y es que si bien, en teoría, el teletrabajo puede facilitar la combinación de los momentos laborales y de vida privada, también posibilita el trabajo en todo momento y en todo lugar, sin apenas límites y, así, sin tiempo para la vida privada y/o el descanso.

En este sentido, la cláusula mencionada resulta correcta para limitar su ejercicio puesto que hay indicios que apuntan a que, en vez de que cada persona trabajadora dirija con autonomía su tiempo de trabajo y el tiempo dedicado al descanso y/o a los cuidados, la digitalización extiende su jornada de trabajo. Es más, en España, un 64% de las personas trabajadoras afirman que desarrollan trabajo en las horas libre, y un 68% confirman que reciben emails o llamadas de trabajo fuera del horario laboral⁵¹⁵. Por ende, se constata que la ausencia de límites conlleva la dilución de las fronteras entre los tiempos dedicados al trabajo, al ocio y al cuidado, tal y como afirman WEBSTER y RANDLE⁵¹⁶. Por ello, es importante que mediante la negociación colectiva se plasmen cláusulas como estas, para que las personas trabajadoras no atiendan obligaciones profesionales durante su tiempo libre dedicado a la familia o al ocio, y no se difuminen los márgenes del concepto y la medición de la jornada de trabajo.

5.5. Consideraciones finales.

Entre los permisos conciliatorios, uno de los más olvidados y ausentes, tanto en la negociación colectiva como en el debate doctrinal, es el relativo a las situaciones

⁵¹⁴ EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg: Ed. Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 2017.

Fuente de información: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>. pp. 22-23 (Última consulta: 17/05/2018).

⁵¹⁵ EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE...*op.cit.*, pp. 21-25.

⁵¹⁶ WEBSTER, J., y RANDLE, K. *Virtual Workers and the Global Labor Market*. London: Ed. Palgrave Macmillan, 2016, pp. 13-14.

antecesoras a la maternidad y paternidad, bien sea biológica precediendo al parto, o bien las concernientes a la pre-adopción y el pre-acogimiento. El ET también protege estas situaciones previas al nacimiento, la adopción o el acogimiento en su artículo 37.3, concretamente, las protege mediante un permiso retribuido al que la persona trabajadora tiene derecho y con el cual, previo aviso a la empresa y mediando justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Pues bien, únicamente se ha encontrado una cláusula donde se regula un permiso adicional reconocido para los casos de adopción, en los cuales la persona empleada dispone de hasta 5 días, divisibles en el año, para tramitar la documentación necesaria para la adopción, siempre con previa justificación. En la misma línea, el artículo 44.8 del convenio colectivo de la empresa Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria/Bilbao Bizkaia Kutxa Banku Fundazioa (BBK) establece que en caso de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral la persona trabajadora cuenta con el tiempo indispensable para la realización de los mismos⁵¹⁷.

En este sentido, es importante destacar que el sujeto beneficiario de este permiso no resulta demasiado claro. Y es que, a día de hoy, existen todavía dudas sobre si se trata de un derecho del que solo pueden disfrutar las mujeres, o si de modo contrario, los hombres también son titulares del mismo⁵¹⁸. Por lo que los convenios podrían comenzar a regular una titularidad individual, que, por fin, diera lugar a que los hombres se acojan a esta medida como como comienzo de una implicación corresponsable en el cuidado del menor

Otra buena praxis que se observa es que dentro del Protocolo para la Prevención, Tratamiento y Eliminación del Acoso sexual, del Acoso por razón de sexo y del Acoso laboral de un convenio se incluya como ejemplo de las conductas que constituyen acoso

⁵¹⁷ Artículo 44.8 del Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria/Bilbao Bizkaia Kutxa Banku Fundazioa (BBK).

⁵¹⁸ En este sentido: SELMA PEÑALVA, Alejandra. “De los exámenes prenatales y otros retos pendientes en la igualdad de género”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2017, núm. 202, p. 157.

por razón de sexo “el acoso con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación”⁵¹⁹. Y es que tal comportamiento se realiza en función del sexo de una persona con el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Esta clase de acoso incluye actitudes o comportamientos hechos sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como por motivo del embarazo, o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Pero además, en este caso, se puede llevar a cabo, precisamente, por que sea el hombre trabajador el que desee acogerse a este tipo de medidas conciliatorias, por no responder a los cánones sociales ligados al género masculino. En otras palabras, se puede atentar contra la dignidad de un/a trabajador/a por motivo de su género cuando no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral⁵²⁰.

Asimismo, también se detectan cláusulas para contrarrestar los efectos que el ejercicio de las medidas de conciliación ha podido suponer a las personas trabajadoras. Este es el caso de las personas prejubiladas a las que se les reconoce que perciban, en el mes en el que acceden de manera efectiva a la situación de jubilación anticipada, la cantidad a tanto alzado, y por una sola vez, de 30.000€ brutos, como compensación, con carácter general, tanto de la reducción de pensión que en su caso se produzca por acceder a la situación de jubilación anticipada como, en su caso, de la pérdida del denominado “complemento de maternidad” en las pensiones contributivas⁵²¹, justamente, porque no se tiene acceso al mismo cuando la mujer trabajadora se jubila anticipadamente por su voluntad.

Como es conocido, el complemento por maternidad en las pensiones contributivas de la Seguridad Social es un complemento sobre la pensión, por la

⁵¹⁹ Disposición adicional quinta 3.2 del Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria/Bilbao Bizkaia Kutxa Bank Fundazioa (BBK).

⁵²⁰ Sobre esta cuestión: CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE CATALUÑA. *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. Barcelona: Ed. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, 2009.

Fuente de información: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/catalunya/protocolo-para-la-prevencion-y-abordaje-del-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo-en-la-empresa.pdf> (última consulta: 08/05/2018).

⁵²¹ Disposición Transitoria Primera, 6. del Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Bizkaia Kutxa Fundación Bancaria/Bilbao Bizkaia Kutxa Bank Fundazioa (BBK).

aportación demográfica a la Seguridad Social de las mujeres que hayan tenido hijos/as biológicos o adoptados, que sean beneficiarias en cualquier régimen de Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente. Este complemento consiste en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, el cual se establece en función del número de hijos/as. De manera que por dos hijos/as será del 5%; subirá al 10% cuando sean tres hijos/as y con cuatro o más, alcanzará el 15%⁵²².

6. Conclusiones.

Con todo, desde un punto de vista cualitativo, y a pesar de que cuantitativamente la presencia de las medidas de conciliación se sitúe en torno al 80% del total de convenios vigentes en los años 2015, 2016 y 2017, no se puede deducir que existan aportaciones relevantes en materia de corresponsabilidad. Dentro del tratamiento convencional que se hace a este tipo de medidas cabe destacar que la mayoría de las cláusulas se refieren a los permisos retribuidos, a saber, este es el contenido más habitual entre los convenios de la CAPV, pero además, en la mayoría de los supuestos, su regulación se traduce en una mejora de la duración de los mismos. También se detecta que, salvo en lo que se refiere a la regulación de la flexibilidad en los horarios de entrada y salida, las cláusulas no se adaptan de manera específica a las necesidades que pueden surgir sobre las características de cada empresa o sector, sino que se llevan a cabo de manera sistemática. Ello puede deberse a que el papel de los agentes sociales en la negociación de las medidas conciliatorias no ha dado sus frutos, o ni siquiera ha sido objeto de negociación con el fin de adaptar dichas medidas a la situación particular de cada empresa o sector.

De otro lado, no existe una regulación completa de los derechos de conciliación en cada uno de los convenios que regulan estas medidas. Más bien, parece que los agentes sociales han elegido elementos determinados para llevar a cabo su desarrollo,

⁵²² Este complemento se regula en la disposición final segunda de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (*Boletín Oficial del Estado*, núm. 260, de 30 octubre de 2015) que incorpora la regulación del nuevo complemento por maternidad al Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (*Boletín Oficial del Estado*, núm. 154, de 29 de junio de 1994) a través del artículo 50 bis. Actualmente, se regula en el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (*Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015). En adelante, LGSS.

pero no se advierte una clara iniciativa por aportar una regulación exhaustiva del conjunto de las medidas de conciliación. Por lo que, en muchos casos, se pierde la oportunidad de regular o aportar fórmulas significativas al patrimonio jurídico de las personas trabajadoras.

Igualmente, de manera general se constata que los convenios presentan una falta de orden en la regulación de las medidas de conciliación, que en la mayoría de ellos se encuentran dispersas. Son pocos los convenios colectivos que dedican un apartado expreso a regular la totalidad de estas medidas, por lo tanto, sería una buena práctica intentar sistematizarlas, de modo que los sujetos negociantes se detuviesen a elaborar un cuadro legal para mejorar las cláusulas relativas a la conciliación. De otro modo, también se perpetúa que muchos convenios únicamente plasmen una futura intencionalidad de su disposición a cumplir con la legislación vigente, por ende, su efectividad queda relegada a acuerdos entre las partes de la relación laboral.

Por último, se atiende una falta de intento por contribuir a la corresponsabilidad. Y es que los convenios no cuentan con ningún instrumento que pretenda incentivar la participación de los hombres en el ejercicio de estas medidas. A pesar de que actualmente la legislación laboral cuente con una titularidad indistinta para las medidas de conciliación, son las mujeres las que mayoritariamente las asumen. Si bien es cierto que en muchos casos la regulación del permiso de paternidad y las mejoras de su duración son constatables, no se puede dejar solamente al amparo de este permiso la contribución a la corresponsabilidad. En otras palabras, existe un amplio abanico de medidas sobre cuya titularidad también se debería incidir con el fin de hacer partícipes a los hombres en su ejercicio. En este sentido, el mero hecho de informar a la totalidad de las personas trabajadoras sobre los derechos que en esta materia les corresponden podría ayudar a que los hombres se hicieran eco de las mismas e interiorizaran que las mujeres no son exclusivamente sus titulares. Por lo tanto, si los agentes sociales no empiezan a negociar en esta línea, las cláusulas convencionales no van a colaborar al objetivo corresponsable. De hecho, su regulación en los convenios estudiados no rompe con el rol tradicional de la mujer cuidadora, ni mucho menos contribuye a erradicar el carácter complementario del trabajo productivo de la mujer respecto al del hombre, que sigue considerándose el sustentador económico principal de la familia.

Así pues, la negociación colectiva de la CAPV no atiende de manera de expresa al mandato del capítulo I del Título IV de la LOIEMH, cuyo objetivo es incentivar que los agentes sociales se impliquen de manera activa para erradicar la discriminación de las mujeres en el trabajo. De este mandato se intuye que los agentes sociales son los sujetos con una mayor capacidad para introducirse en los obstáculos que se presentan en una determinada coyuntura, a saber, no es previsible que la ley debido a su carácter genérico ahonde en una realidad compleja y diversa. Y es que por su situación privilegiada más cercana a las preocupaciones de las partes y sus aspiraciones son los sujetos más propicios para negociar y plasmar de manera efectiva unas políticas de conciliación corresponsables.

CAPÍTULO III-. EL CASO NORUEGO COMO EJEMPLO DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y SU POSIBLE TRASLACIÓN A ESPAÑA.

1. Las políticas de corresponsabilidad en Noruega.

1.1. Introducción.

La consolidación del Estado de bienestar en Noruega se debe, principalmente, a una arraigada intervención estatal que persigue garantizar la igualdad y el bienestar de todos sus habitantes. Noruega y el resto de países nórdicos, Dinamarca, Finlandia y Suecia, conforman el denominado “Nordic model”, un modelo precursor en la promoción de la dimensión social en sus políticas estatales. Y es que, si bien existen varios regímenes de Estado de bienestar, los estados nórdicos se caracterizan por ser países socialmente muy desarrollados. Así pues, muchos autores coinciden en describir al conjunto de estados nórdicos como socialdemócratas⁵²³, donde el concepto de ciudadanía social y el poder redistributivo del estado resultan indispensables⁵²⁴, lo que a su vez, marca la principal diferencia entre estos países septentrionales de los países de la Europa meridional⁵²⁵.

La unión resultante del desarrollo social de sus políticas se debe, fundamentalmente, a que en 1952, los parlamentarios y parlamentarias de Dinamarca, Finlandia, Islandia, Suecia y Noruega fundan el Consejo Nórdico⁵²⁶. A pesar de que esta asociación se crea en origen para promover la cooperación económica entre los países mencionados, los conceptos de igualdad y sociedad que proclaman llevan a que esta alianza de países trace una línea de actuación hacia la justicia social. La apuesta nórdica hacia la universalidad de los derechos sociales para toda la ciudadanía se promueve

⁵²³ ESPING-ANDERSEN, Gosta. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Ed. Cambridge Polity, 1990; Y GOUGH, Ian. “Los Estados de bienestar europeos: lecciones para países en desarrollo”. *Revista Papeles*, 2007, núm. 99, p. 14.

⁵²⁴ MARTÍN PALOMO, María Teresa. “El care, un debate abierto: de las políticas de tiempos al social care”. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 2009, núm. 4, p. 335.

⁵²⁵ CASADO I AIJÓN, Irina. “En los escenarios del tiempo. Organización sociocultural de la procreación e identidad en Oslo”. *Perifèria: Revista de investigació i formació en antropologia*, 2006, núm. 4, pp. 1-34.

⁵²⁶ JAKHELLN, Henning. FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway...op.cit.*, p. 41.

frente a los modelos que se limitan a garantizar una igualdad sobre las necesidades mínimas de las personas. Por lo tanto, aunque la fusión parte de un interés monetario, el compromiso entre los países escandinavos se extiende a la consecución del pleno empleo, el bienestar social y la reducción de la pobreza entre sus habitantes.

Por otro lado, Noruega, a diferencia del resto de países del “Nordic Model” no forma parte de la Unión Europea⁵²⁷, no obstante, es miembro del Consejo de Europa, fundado el 5 de mayo de 1949, tras la firma del Tratado de Londres⁵²⁸, lo cual le llevó a ser un miembro activo en la creación de la Asociación Europea del Libre Comercio (AELC) fundada en 1959⁵²⁹. Precisamente desde la AELC, Noruega llega al Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo⁵³⁰. Debido a ello, todos los países que lo integran deben incorporar y cumplir la normativa sobre discriminación adoptada en el seno de la Comunidad Europea⁵³¹. Sin embargo, el desarrollo del Estado de bienestar noruego, al igual que en el resto de países nórdicos, abarca las relaciones entre Estado, mercado y familia. Esta última es un factor importante que muchas políticas de bienestar no consideran ya que se limitan a organizar sus sistemas de protección social partiendo del modelo tradicional de la división sexual del trabajo, donde el hombre es el único trabajador productivo y asalariado. Y es que generalmente, en estos países las mujeres han entrado a formar parte del mercado de trabajo antes que en muchos países de la UE.

Aun así, Noruega ya contaba previamente con una legislación interna fuertemente dirigida a la igualdad de oportunidades con especial incidencia en la igualdad de género, una tendencia más avanzada en los estados socialdemócratas y

⁵²⁷ Dinamarca es miembro de la Unión Europea desde 1973, y Finlandia y Suecia desde 1995.

⁵²⁸ Noruega se adhiere al mismo poco después, junto a Dinamarca y Suecia. Fuente de información: <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/ConsejoDeEuropa/Paginas/HistoriaActividadConsejoEuropa.aspx>. (Última consulta: 10/02/2017).

⁵²⁹ JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway... op.cit.* p. 41.

⁵³⁰ Desde la AELC en conjunto con la Comunidad Europea se llega al Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE) con el objetivo de establecer un mercado interior que abarque la Comunidad Europea (CE) y sus Estados miembros, por una parte, y los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), por la otra. El Acuerdo se firma por los Estados miembros de entonces de la Comunidad Europea y los miembros de la AELC en Oporto el 2 de mayo de 1992 (Publicado en el Diario Oficial nº L001 de 03/01/1994, pp. 0003-0036) y entra en vigor a principios de 1994.

⁵³¹ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. “La regulación de la igualdad entre hombres y mujeres en la normativa laboral de los países nórdicos”. *Revista de Derecho Comparado*, 2008, núm. 23, p. 13.

septentrionales. Por lo que la evolución de este tipo de acciones cuenta con una gran trayectoria legislativa. Desde esa destacada perspectiva social, son muchas las medidas que se han llevado a cabo a favor de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo, y especialmente, en el ámbito de la corresponsabilidad. Y es que siguiendo la perspectiva feminista de los análisis sobre el bienestar de SAINSBURY⁵³², Noruega ha tenido en cuenta un modelo individual en la elaboración de sus políticas sociales. A partir de esta perspectiva, cada componente de la familia es individual, y por lo tanto, los hombres y las mujeres contribuyen tanto al presupuesto familiar, mediante dos salarios, como al cuidado de sus hijos/as o familiares dependientes. Lo que JAKHELL viene a definir como un esfuerzo desde y para la sociedad con el objetivo de satisfacer las necesidades vitales de cada individuo⁵³³.

Tal vez por ello, autoras como HERNES, apuntan que, Noruega es un “estado amigable con las mujeres”. Ello permite a las mujeres tener una relación natural entre su faceta laboral, su faceta de madres (en los casos en los que quieran serlo) y su vida pública. El concepto de “estado amigable con las mujeres” conlleva los mismos derechos y oportunidades para mujeres y hombres, por lo que no se permite ningún trato injusto o discriminatorio sobre la base del sexo de las personas, pero tampoco ninguna consecuencia negativa en el ámbito laboral para las mujeres que desean tener familia. En otras palabras, cada mujer es libre de autorealizarse como quiera, y frente a ello, el estado no puede amparar condiciones más duras ni que demanden un mayor sacrificio para las mujeres que para los hombres⁵³⁴.

Con todo, el Estado de bienestar noruego ha sido fortalecido desde las instituciones del país. Es importante destacar que el país cuenta con 2 de sus 16

⁵³² La autora defiende que, desde la lógica individualizada, los derechos se reconocen a las personas por sí mismas y no como en el modelo “hombre ganador de pan” donde la familia es la unidad de referencia. Así, los sujetos de la política social son los individuos, debido principalmente a que las cotizaciones y las prestaciones son también individuales. En: SAINSBURY, Diane. *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge: Ed. Cambridge University Press, 1996. Y SAINSBURY, Diane. *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Ed. Oxford University Press, 1999.

⁵³³ JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway... op.cit.* p. 65.

⁵³⁴ La autora subraya la importancia de la reproducción y las diferentes opciones de las mujeres en comparación con las de los hombres. Por esta razón, HERNES desafía el enfoque universal del Estado de bienestar patriarcal que anteriormente habían defendido académicamente, y alude al noruego como motor en la lucha contra esa misma concepción. En: HERNES, Helga Maria. *Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism*. Oslo: Ed. Norwegian University Press, 1987, pp. 15 y ss.

ministerios dirigidos de manera específica a coadyuvar a la igualdad de género, así como, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de la Infancia, la Igualdad y la Inclusión Social. Los dos ministerios contienen órganos subordinados dirigidos a fomentar la igualdad de género en todas las áreas de la sociedad. Dichos cuerpos son el “*Arbeidsgvelferdsetaten*” (Servicio de Trabajo y Bienestar) y el “*Likestillings-ogdiskrimineringsombudet*” (Defensoría para la Igualdad y la no discriminación)⁵³⁵. Desde este marco institucional Noruega ha conseguido ser una sociedad donde la regulación de la igualdad de género en el trabajo, incluyendo la protección social a la mujer trabajadora, y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral corresponsables suponen un éxito respecto al resto de países europeos.

Y es que, en Noruega, la participación de la mujer en el mercado de trabajo es del 77,6% (en el caso de España es del 41,05%) y la del hombre del 83,1%. Ello viene precedido por unos altos índices de mujeres que conforman el alumnado en la educación universitaria superior, ellas son concretamente el 59,8% frente al 40,2% que representa a los hombres (mientras en España las mujeres son el 54,1% y los hombres el 45,9%). Pero, sin lugar a dudas, el dato más determinante dentro de las medidas para la conciliación corresponsable es el relativo a la participación de los hombres en la cuota paternal, que es del 68,2%⁵³⁶. En esta línea, la normativa del país está dirigida a erradicar la desigualdad de género en el trabajo por medio de permisos parentales con una amplia cobertura social y destinados a la implicación corresponsable en las responsabilidades familiares por parte del hombre durante su etapa profesional. Pero además, en una constante búsqueda hacia el bienestar de sus habitantes, las acciones normativas se ven complementadas con servicios de guardería universales y horarios laborales racionales, lo que no solo ha facilitado que mujeres y hombres compaginen trabajo y familia, sino que ha proporcionado tanto seguridad como calidad de vida entre sus habitantes.

Por ésta razón, el presente estudio recoge como particularidad el caso de Noruega, ya que es un claro ejemplo de sociedad de bienestar del norte de Europa, pionera en la regulación de medidas corresponsables y la organización del cuidado. Para

⁵³⁵ JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway...* op.cit. pp. 44 y 47.

⁵³⁶ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019*. Oslo: Ed. Statistics Norway, 2019, p. 13.

ello, se analizan los permisos conciliatorios en la legislación laboral noruega desde el estudio de la maternidad y la paternidad, sin considerar menos importante el cuidado de familiares o personas dependientes, sino más bien, con conocimiento de que estas pueden ser las primeras causas que originan diferentes intereses entre personas y empresas, y por ende, pueden ser un conflicto para lograr la corresponsabilidad. Por ello, precisamente se observan dichas medidas en la normativa noruega con el fin de conocer si contribuyen a eliminar las dificultades que las mujeres sufren en el ámbito profesional, y si además, dichas medidas pueden ayudar a que una sociedad sea corresponsable, y por consiguiente, más igualitaria.

1.2. El cuidado como eje del Estado de bienestar noruego.

Tras la II Guerra Mundial (1939-1945) Noruega dio comienzo a una reconstrucción estatal. La base de dicha remodelación fue el impulso del Estado de bienestar mediante el desarrollo de políticas sociales que simultáneamente se dieron en muchos estados durante la segunda mitad del siglo XX⁵³⁷. Más concretamente, “después de la II Guerra Mundial, el “acuerdo político” dominante en Europa consistió en la aceptación por parte de los trabajadores de una economía capitalista, a cambio de la aceptación por el capital de la representación y la negociación colectiva, los servicios sociales y la protección social”⁵³⁸. Por lo tanto, como avala FLORA, el Estado de bienestar se impulsa, en origen, desde la creación de una organización social y política frente al avance del capitalismo⁵³⁹, y desde este momento, su institucionalización se encarga de aplicar una política social para promover la igualdad en la sociedad y contribuir a que toda la ciudadanía cuente con un nivel de vida adecuado⁵⁴⁰. Por ésta misma razón, el Estado de bienestar se caracteriza “por su mayor o menor compromiso con la eliminación de la pobreza y las desigualdades así como su capacidad redistribuidora, a través de transferencias monetarias o servicios públicos, para cubrir

⁵³⁷ GOUGH, Ian. “Los Estados de bienestar europeos: lecciones para países en desarrollo”...*op.cit.*, p. 14.

⁵³⁸ GOUGH, Ian. “Los Estados de bienestar europeos: lecciones para países en desarrollo”...*Ibídem*, p. 20.

⁵³⁹ Así lo expone FLORA en su obra: FLORA, Peter. *Growth to Limits: The Western European Welfare States Since World War II. Sweden, Norway, Finland, Denmark*. Berlin: Ed. Walter de Gruyter, Inc., 1988.

⁵⁴⁰ SEJERSTED, Francis. *The age of social democracy: Norway and Sweden in the Twentieth century*. Princeton: Ed. Princeton University Press, 2011, p. 100.

las necesidades de la población”⁵⁴¹. Por lo que se puede afirmar que su objetivo tiene una clara vinculación social, y es que sin una provisión de servicios sociales universales no toda la ciudadanía podría cubrir sus necesidades vitales para obtener un nivel de vida digno y suficiente⁵⁴². Con todo, el modelo de bienestar noruego se configura como un modelo de bienestar único, de un lado, debido al amplio consenso político que existió para su construcción, y de otro lado, por medio de sus características estructurales adquiridas después de 1945⁵⁴³.

En el caso de los países escandinavos, el nivel del Estado de bienestar es mucho más alto que en el resto de países europeos. Estos estados cuentan con un sistema generoso de políticas sociales junto a un alto rendimiento económico, bajas tasas de desempleo y una alta participación laboral de mujeres y hombres⁵⁴⁴. Todo ello se sustenta sobre las cotizaciones sociales de sus habitantes y su redistribución para la provisión de bienes sociales universales. En Noruega, las políticas de bienestar se caracterizan además por desarrollar una nueva noción del concepto de igualdad entre todos los sujetos de la sociedad. Se trata de un bienestar colectivo⁵⁴⁵, a saber, el principal objetivo de la sociedad noruega es fomentar la seguridad y la calidad de vida de toda la ciudadanía del país, para lo cual no se exige un mayor número de recursos, como apuntan FLECHA Y BUSLÓN, sino que se requiere una utilización más eficiente de los ya existentes⁵⁴⁶. Ante este escenario, se advierte que una de las características principales del Estado de bienestar noruego reside en la institucionalización de las

⁵⁴¹ MARTÍNEZ HERRERO, María José. “El estado de bienestar y los permisos para el cuidado de la infancia en la Comunidad Autónoma del País Vasco”. *Ekonomiaz*, 2017, núm. 91, p. 249.

⁵⁴² MISHRA, Ramesh. *El estado de bienestar en la sociedad capitalista: políticas de desmantelamiento y conservación en Europa, América del Norte y Australia*. Madrid: Ed. Ministerio de Asuntos Sociales Centro de Publicaciones, 1993.

⁵⁴³ BJORSEN, Oyvind. “The social democrats and the Norwegian welfare State: Some Perspectives”. *Scandinavian Journal of History*, 2001, issue 26 (3), pp. 197-223.

⁵⁴⁴ STEPHENS, John D. “The Scandinavian Welfare States: Achievements, Crisis and Prospects”. En: ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *Welfare states in transition. National Adaptations in Global Economies*. London: Ed. Sage Publications, 1996, pp. 33-65.

⁵⁴⁵ GULLESTAD, Marianne. *The Art of Social Relations. Essays on Culture, Social Action and Everyday Life in Modern Norway*. Oxford: Ed. Oxford University Press, 1993, pp. 197.

⁵⁴⁶ FLECHA, Raman., y BUSLÓN, Nataly. “50 Años Después del Informe Coleman. Las Actuaciones Educativas de Éxito sí Mejoran los Resultados Académicos”. *International Journal of Sociology of Education*, 2016, n. 5 (2), pp.127-143.

políticas universales para el mantenimiento de ingresos, dirigidas al bienestar de todos los habitantes, lo cual, es responsabilidad del propio Estado⁵⁴⁷.

En este sentido, SEIP e IBSEN afirman que la universalización de la política social no tiene límite alguno, por lo que, más bien, debe extenderse a todos los habitantes de un país⁵⁴⁸. Para ello, EASTON y HILL, defienden que la colectividad, es decir, los intereses globales de una sociedad, es un elemento esencial en la formulación de una determinada política social⁵⁴⁹. Ello conlleva priorizar una organización global frente al individualismo, y en dicha labor el papel de los agentes sociales, sus movimientos y su empoderamiento resultan fundamentales⁵⁵⁰.

En el caso noruego, la colectividad es una de las principales características de su Estado de bienestar, así como en el caso de los estados o modelos socialdemócratas anteriormente mencionados. Los intereses generales de toda la ciudadanía se conciben como el eje vertebrador del Estado de bienestar, puesto que, para lograr su satisfacción se desarrollan las acciones sociales del país, generando a su vez, un contexto donde las políticas sociales pueden permanecer vigentes y en constante transformación. Y es que si un estado plasma los intereses del conjunto de la sociedad en su intervención social, el propio estado se convierte en garante del desarrollo de todos los sujetos que componen la sociedad. De este modo, Noruega ha conseguido la perfecta combinación entre igualdad social y eficiencia económica.

Por otro lado, cuando un estado diseña y establece unas políticas sociales específicas para responder a las necesidades de sus habitantes, dichas políticas se convierten en patrones o pautas a nivel social, por lo que tienden a reproducirse. Así pues, gracias a la elaboración de unas políticas sociales determinadas, Noruega ha

⁵⁴⁷ Así lo afirman autores como: HANCKE, Bob. *Debating the varieties of capitalism: A reader*. Oxford: Ed. Oxford University Press, 2009. Y THELEM, Kathleen. *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*. Cambridge: Ed. Cambridge University Press, 2014.

⁵⁴⁸ IBSEN, Hilde., y SEIP Anne-Lisse. “Prestaciones familiares, ¿qué política? El camino hacia el subsidio familiar en Noruega”. En: BOCK, Gisela. y THANE, Patricia (coord.). *Maternidad y políticas de género. La mujer en los estados de bienestar europeos, 1880-1950*. Madrid: Ediciones Cátedra, 1996, p. 82.

⁵⁴⁹ GOUGH, Ian. “Los Estados de bienestar europeos: lecciones para países en desarrollo”...*op.cit.*, p. 15.

⁵⁵⁰ GOUGH, Ian. “Los Estados de bienestar europeos: lecciones para países en desarrollo”...*Ibidem.*, p. 19.

conseguido contribuir al desarrollo económico y demográfico de su país. Sin duda, en función del diseño del gasto social público de cada país y del dinero que se destina a estas políticas, la dimensión del Estado de bienestar será mayor o menor (si se atiende el gasto público noruego, éste es en 2018 más del 50% del PIB del país⁵⁵¹). Y es que el gasto público social se destina a arraigar los principios de universalidad y solidaridad para poder otorgar a toda la ciudadanía un acceso equitativo al propio Estado de bienestar que garantiza un nivel de vida adecuado a todos los individuos⁵⁵². Pero lo importante es, como se ha mencionado previamente, buscar la mayor eficacia con los recursos ya existentes.

La política social noruega se centra en el bienestar de sus habitantes, la igualdad de género, y la protección de la familia y la infancia como base para garantizar un sistema de igualdad de oportunidades⁵⁵³. Todo ello ha establecido unos patrones de actuación que repercuten en el modo en que la procreación se organiza, y en la evolución demográfica del país. Y es que en función de la política social que se lleve a cabo, el estado tiene capacidad para facilitar o entorpecer que mujeres y hombres tengan familia, retrasen esta idea o la desechen.

En esta línea, las instituciones noruegas asumen la responsabilidad por la salud y la educación de toda su población, el cuidado de los niños/as, de personas mayores y de otras personas que necesitan atención, y finalmente, la provisión de seguridad económica para sus habitantes. En otras palabras, el estado, desde el sector público, ha asumido la responsabilidad de ofrecer los servicios de bienestar y atención que previamente se proveían en el núcleo familiar. Gracias a ello la ciudadanía se encuentra con menos dificultades a la necesidad de combinar familia con las responsabilidades

⁵⁵¹ En 1960, el gasto público representó el 30% del PIB. En 1990 supuso el 50% del PIB, datos que se han mantenido hasta la actualidad. En 2016, el PIB de Noruega fue de 3.113 millones de NOK (lo que equivale a 310.646.270, millones de €).

Fuente de información: STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019*. Oslo: Ed. Statistics Norway, 2019, p. 20.

⁵⁵² WAGNER FAEGRI, Christina. “De la cuna a la tumba. Políticas de mantenimiento de ingreso universal y clase media en Noruega”. *Estudios*, 2019, núm. 128, p. 67.

⁵⁵³ JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway... op.cit.* p. 65.

laborales⁵⁵⁴. Pero más allá de ésta afirmación, el estado noruego ha conseguido que el cuidado sea “un concepto central en los análisis del Estado de bienestar, concepto que se encuentra presente tanto en las relaciones sociales como en las de género, considerando el concepto válido para abordar desde él las políticas sociales”⁵⁵⁵. Para ello, se ha tenido en cuenta la labor reproductiva que, hasta la actualidad, las mujeres llevaban a cabo dentro del hogar y lo han visibilizado. Y es que la tradicional división sexual del trabajo ha hecho que la mujer asuma en gran parte el cuidado de las personas menores y dependientes, lo cual condiciona su participación en el mercado de trabajo, y por ende, en los ámbitos económico y social. Ante ello, las políticas sociales noruegas no han abarcado solo la participación de la mujer en el trabajo, sino que han tenido en consideración quién asume y cómo se asumen las necesidades de cuidado ya que resulta necesario valorar el cuidado para analizar los niveles de cualquier Estado de bienestar.

La incorporación del cuidado como unidad para medir el grado del Estado de bienestar se debe en gran parte a la temprana incorporación de las mujeres al poder político en Noruega respecto al resto de países de la UE. Justamente, las mujeres noruegas comienzan a formar parte de las instituciones sociales en la década de 1970, y por consiguiente, adquieren poder en la toma de decisiones del país nórdico de manera precoz⁵⁵⁶. Ello, sin duda, ha hecho que el desarrollo actual del Estado de bienestar noruego esté ligado a la implicación de la mujer en la vida política y social. Por tanto, la presencia consolidada de las mujeres en los espacios de toma de decisiones cobra una especial importancia para el desarrollo de la igualdad de género del país.

La intervención estatal para el bienestar social queda también condicionada por la situación de las mujeres, ya que éstas, al igual que los hombres, conforman la ciudadanía del país, por lo que Noruega se erige sobre políticas públicas en torno a la familia, la maternidad, la paternidad y el cuidado de menores. Si bien, es cierto que la construcción de la mayoría de los Estados de bienestar se han basado en el modelo heteropatriarcal, en el cual mujeres y hombres asumen papeles diferentes en el sistema

⁵⁵⁴ HUBER, Evelyn. and STEPHENS, John D. *Development and crisis of the welfare state: parties and policies in global markets*. Chicago: Ed. University of Chicago Press, 2001, pp. 125 y ss.

⁵⁵⁵ MARTÍNEZ HERRERO, María José. “El estado de bienestar y los permisos para el cuidado de la infancia en la Comunidad Autónoma del País Vasco”...*op.cit.*, p. 259.

⁵⁵⁶ HERNES, Helga Maria. *Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism*. Oslo: Ed. Norwegian University Press, 1987, p. 85.

político, económico y social, Noruega ha conseguido romper ese modelo tradicional de la familia y la división sexual del trabajo. En su caso, el reconocimiento de derechos de la ciudadanía no parte del prototipo de hombre proveedor cabeza de familia y mujer encargada de las tareas del hogar y del cuidado de personas menores y mayores que lo necesiten. El desarrollo del Estado de bienestar del país se ha fundamentado sobre la institución familiar pero desde otra óptica, la individual, y precisamente, el éxito de sus políticas reside aquí. Por ende, la visibilización del trabajo reproductivo de las mujeres ha contribuido al reconocimiento de los derechos sociales, políticos y económicos de las mismas.

Por otro lado, la teorización de las políticas sociales o de bienestar de un país requiere un respaldo económico que en el caso de Noruega es notable. Actualmente, el país dedica un 18,21% de su gasto público a sanidad y un 17,03% a educación. Y es que a nivel educacional, el estado proporciona servicios desde una edad temprana, concretamente, tras el disfrute de los progenitores de los permisos de maternidad, paternidad y la posterior baja parental a dividir entre ambos progenitores. Noruega cuenta con aproximadamente 6.100 guarderías públicas, a las que acuden el 90% de los menores de entre 1-5 años, y casi el 100% de los más mayores, es decir, los menores de entre 3-5 años⁵⁵⁷. En la educación primaria hay 629.000 alumnos y alumnas. La educación secundaria ha experimentado un ascenso en los últimos años, así, a día de hoy, el alumnado de esta etapa asciende a 200.700. Y finalmente, el número total de estudiantes en la educación superior es de 289.000, por lo que más de uno de cada tres jóvenes de entre 19 y 24 años está inscrito en un grado universitario.

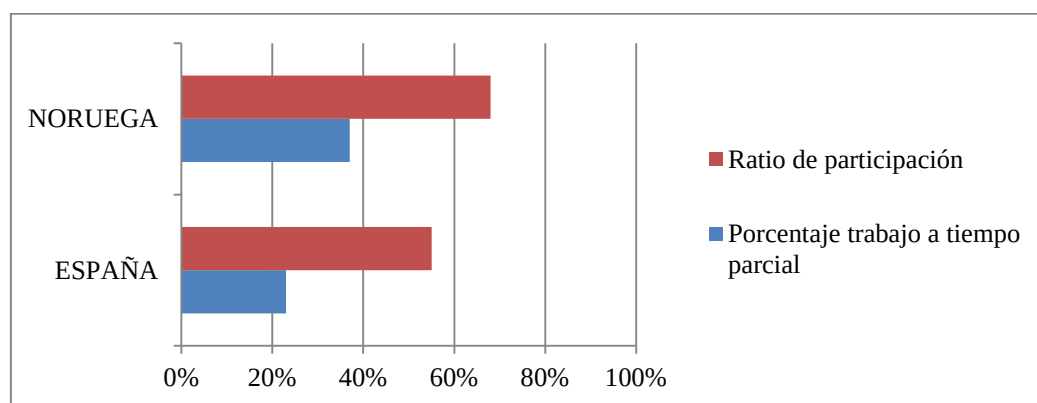
La universalización de la educación desde edades tan tempranas ha hecho que desde 1955, el número total del alumnado haya aumentado, concretamente, de 550.000 a 1,2 millones, por ende, una quinta parte de la ciudadanía noruega forma parte del sistema educacional del país. Pero además, desde mediados de los 1980, las mujeres han supuesto la mayor parte del alumnado, y en la actualidad, seis de cada diez estudiantes son mujeres. Ello se constata también en la educación superior donde las mujeres

⁵⁵⁷ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p. 20.

suponen el 61% del alumnado de grados universitarios, el 58% del alumnado de másteres y el 50,1% de doctorados⁵⁵⁸.

La inversión en educación y la presencia femenina en la misma se traslada posteriormente al mercado de trabajo. Hoy en día, la fuerza de trabajo de Noruega es de 2.800.000 millones de personas del total de 5. 323. 933 millones de habitantes que tiene el país, lo que equivale a un poco más del 50% de la población⁵⁵⁹. Las mujeres noruegas constituyen el 47% del total de la fuerza de trabajo frente al 53% de los hombres⁵⁶⁰. Y es que la participación laboral de la mujer en Noruega comienza a aumentar en la década de 1970, bastante antes que en muchos países de la UE. Si se atiende a la evolución de la misma, se comprueba que desde 1987 y hasta 1993 el país sufre una recesión económica, la cual da lugar a que el empleo de la mujer noruega no continúe esa misma senda, pero sí se mantenga estable. El hecho de que no disminuya se traduce en que incluso en tiempos de retroceso económico el empleo de la mujer ha conseguido mantenerse (aunque no aumentar) en Noruega, lo que demuestra que el trabajo de la mujer tiene el mismo valor que el del hombre. A continuación, a partir de 1993 la tasa de actividad de las mujeres se vuelve a incrementar progresivamente, hasta llegar a la tasa actual.

Gráfico.1. Fuerza de trabajo de las mujeres de entre 15 y 64 años y porcentaje de contratos parciales a mujeres⁵⁶¹.



⁵⁵⁸ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, pp. 9-10.

⁵⁵⁹ Fuente de información: <https://www.ssb.no/en/befolkning/nokkeltall/population>. (Última consulta: 28/12/2018).

⁵⁶⁰ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, pp.14-15.

⁵⁶¹ Elaboración propia.

No obstante, como se contempla en el (*Gráfico 1*), a pesar de que la fuerza de trabajo de mujeres y hombres es prácticamente equivalente, en Noruega también persiste un problema que caracteriza al empleo femenino de manera general, así como, la parcialidad en los contratos laborales de las mujeres. Si se atiende a la fuerza de trabajo de las mujeres de entre 15 y 64 años y el porcentaje de las que trabaja a jornada parcial se comprueba que, tanto en Noruega como en España, existen altos niveles de contratos a jornada parcial para éstas.

En el caso de Noruega, la parcialidad de las mujeres es alta respecto a la de los hombres. Si bien es cierto que en 1980 sólo el 47% de las mujeres trabajaba a jornada completa, a día de hoy, el 63% lo hace. Por otro lado, los hombres que trabajan a tiempo completo son el 85% del total de hombres trabajadores, y el 15% restante, que comprende a los hombres trabajadores a jornada parcial, son principalmente estudiantes que utilizan esta forma contractual para poder compaginar estudios y trabajo⁵⁶².

En 1972 los hombres trabajaban una media de 44 horas por semana, sin embargo, esa media ha ido disminuyendo hasta llegar a las 37 horas actuales. En cuanto al tiempo de trabajo de las mujeres, la media fue cayendo hasta 1983 debido a la incorporación de la mujer al mercado profesional principalmente por medio de contratos de trabajo parciales. Desde ese momento, el promedio de horas de trabajo de las mujeres ha ido aumentando progresivamente hasta llegar a 31 horas semanales⁵⁶³. Por lo tanto, si bien el número de mujeres y hombres trabajadores es similar, las mujeres siguen trabajando menos horas semanales que los hombres. En este sentido, KITTERØD, RØNSEN y SEIERSTAD apuntan que entre los factores determinantes para que las mujeres se decanten por trabajar a tiempo completo o lo hagan a tiempo parcial se encuentran: el nivel de formación, el puesto de trabajo en el que desarrollan su actividad profesional y el sector laboral en el que desarrollan su actividad, es decir, las características ocupacionales, y finalmente, la estructura del hogar familiar⁵⁶⁴. De hecho, el trabajo de las madres en el ámbito del hogar y el cuidado es significativamente

⁵⁶² STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, pp. 12-13.

⁵⁶³ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...Ibidem.*, p. 13.

⁵⁶⁴ KITTERØD, R. H., RØNSEN, M., & SEIERSTAD, A. (2013). "Mobilizing female labour market reserves What promotes women's transitions between part-time and full-time work?". *Acta Sociologica*, 2013, núm. 56, Vol (2), pp. 155-171.

mayor al de los padres, y es que las mujeres noruegas madres dedican 2,5 horas más diarias a estas tareas que los padres⁵⁶⁵.

Si bien, el logro educativo de contar con altas tasas de mujeres en la educación superior ha promovido una transición al trabajo a tiempo completo, todavía existen porcentajes altos de parcialidad en la contratación de las mujeres, especialmente en sectores laborales específicos como, por ejemplo, dentro del sector servicios, en el ámbito de la salud y en el del trabajo social, concretamente. Tampoco contribuye a eliminar la parcialidad el hecho de que las mujeres sean las que tienen que compaginar el cuidado de los hijos e hijas menores y el trabajo a tiempo completo. Es por ello por lo que también en Noruega son las mujeres las que cuando ambos progenitores trabajan tienden a hacerlo a trabajo parcial. Por ello se puede afirmar que el empleo a tiempo parcial no llega a cuestionar ningún rol de género ya que es una modalidad de trabajo *ad hoc*, a saber, especialmente dispuesto para el fin determinado de poder conciliar⁵⁶⁶.

Asimismo, los datos de desempleo muestran que en 2019 la tasa de desempleo de hombres era del 4,4% mientras la de las mujeres era del 3,5%⁵⁶⁷. Esta diferencia mínima se debe a que la reciente recesión en la industria petrolífera ha afectado en mayor grado a empleos masculinos. Y es que históricamente, no ha sido habitual que las mujeres noruegas cuenten con una menor tasa de desempleo que los hombres. Si bien desde principios de la década de 1970 y hasta la recesión de 1983-1984 la tasa de desempleo se mantuvo estable por debajo del 2% del total de la fuerza de trabajo, la tasa correspondiente a las mujeres desempleadas siempre se ha ubicado un punto porcentual por encima de la de los hombres. No obstante, cuando el desempleo aumentó en la década de 1980, las disparidades de género se estabilizaron. Es más, de 1988 a 1995 la tasa de desempleo de hombres fue más alta que la de las mujeres⁵⁶⁸.

Sin duda, la situación profesional de la mujer noruega se debe en gran medida al impulso que desde el sector público se ha realizado. Tal y como afirma RODRÍGUEZ-

⁵⁶⁵ SUMMARY OF OFFICIAL NORWEGIAN REPORT. *Gender and Pay Facts, analyses and measures to promote equal pay*, 2008, p. 5.

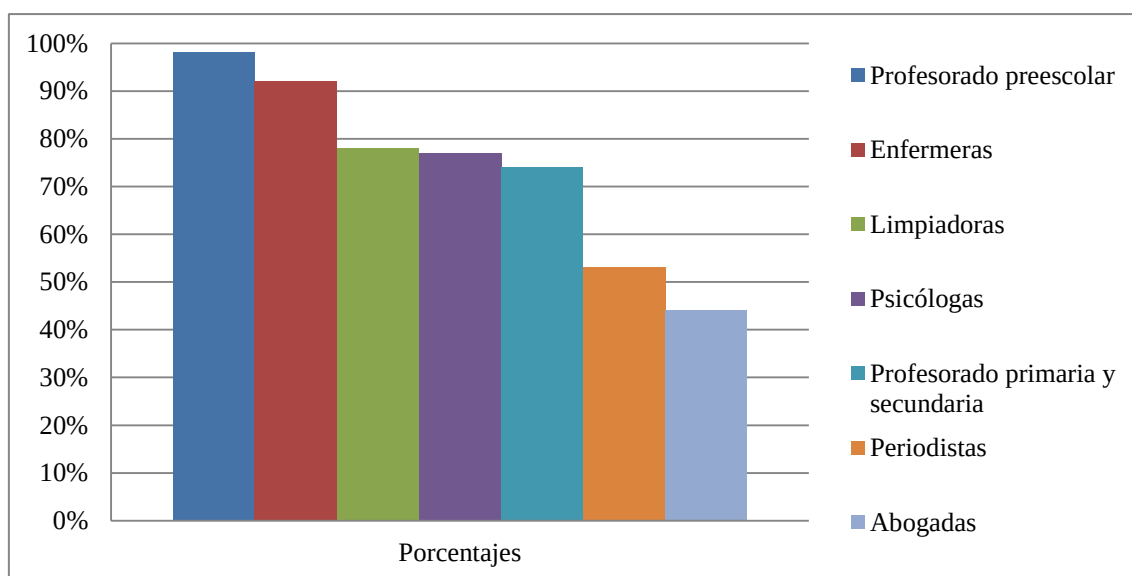
⁵⁶⁶ En este sentido, CARACCILO DI TORELLA, E. and MASSELOT, A. *Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy*. London: Ed. Palgrave - Macmillan, 2010, p. 118.

⁵⁶⁷ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p. 12.

⁵⁶⁸ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...Ibidem.*, p. 30.

PIÑERO ROYO, “las Administraciones y el resto de entidades públicas constituyen el mayor empleador en las economías contemporáneas, independientemente del tipo de organización de este sector y del modelo social de cada país. Como tal, el impacto de su actividad es fundamental, afectando directamente a las pautas de comportamiento del mercado de trabajo, tanto en cuanto al volumen de ocupación como, muy especialmente, a las características de éste”⁵⁶⁹. Hoy en día, aproximadamente un tercio de todas las personas empleadas en Noruega lo hacen en el sector público. Concretamente, el 47% de las mujeres trabajadoras lo son en el sector público frente a sólo un 19% de los hombres. A pesar de ello, dentro del sector público también existen diferencias, y es que mientras las mujeres se concentran como trabajadoras en las entidades públicas locales, los hombres lo hacen en mayor medida en el gobierno central, cargos para los cuales necesitan una mayor cualificación académica, y que, por consiguiente, están mejor remunerados.

Gráfico. 2. Porcentajes de mujeres empleadas según el tipo de profesión⁵⁷⁰.



La diferencia entre el trabajo que realizan mujeres y hombres en el ámbito público se traslada a una categorización general del empleo de mujeres y hombres, incluyendo en el sector privado. Y es que en lo que se refiere a la participación en la empresa privada, los hombres encabezan la ocupación en este sector con una

⁵⁶⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. “Gestión privada, contratación temporal y calidad en el empleo”. *Temas Laborales*, 2016, núm. 135, p. 121.

⁵⁷⁰ Elaboración propia.

participación del 63,4%, mientras que las mujeres sólo representan el 36,6%. Así pues, a día de hoy, existen profesiones masculinas y femeninas. Como se observa en el *Gráfico 2*, entre las profesiones donde se concentra un mayor número de mujeres destacan, el profesorado de preescolar, educación primaria y secundaria, la enfermería, la limpieza, y la psicología. Por otro lado, las profesiones donde se encuentra un mayor número de hombres son las de obreros cualificados, conductores o ingenieros. Por ende, a pesar de que los niveles educativos en Noruega son altos y las mujeres suponen el 61% del alumnado universitario, lamentablemente, todavía existen profesiones tradicionales de hombres y de mujeres, por lo que no se ha conseguido romper con los ejes marcados por la división sexual del trabajo productivo.

Las mencionadas diferencias profesionales conllevan, sin lugar a duda, una considerable brecha salarial. El salario medio anual ha aumentado de 29.700 NOK (3.054,05€) en 1970 a 541.000 NOK (54.116,23€) en 2018, lo que representa un crecimiento del 120% en el salario medio anual de las personas trabajadoras noruegas en los últimos 47 años. Sin embargo, este crecimiento no se ha dado de forma equitativa entre mujeres y hombres. Por un lado, el salario medio mensual de hombres se sitúa en 46.200 NOK (4.750,75€), mientras que el de las mujeres es de 39.800 NOK (4.092,63€). Por lo tanto, el salario mensual medio de la mujer es el 86% del salario mensual medio del hombre en Noruega. La brecha salarial ha disminuido paulatinamente respecto a 1960 cuando el salario mensual medio de las mujeres únicamente suponía el 60% del salario mensual medio total del hombre, no obstante, no se ha conseguido equipararlos. Y es que lo que queda patente es que las diferencias salariales persisten en función de los sectores donde se lleva a cabo la actividad laboral. Así, por ejemplo, las mujeres que trabajan en el sector financiero reciben el 70% del salario mensual medio que ganan sus homólogos hombres⁵⁷¹. Por lo que es evidente que en el segundo de los países más igualitarios del mundo según el Foro Económico Mundial⁵⁷², persiste como afirma ROJO TORRECILLA, una brecha salarial considerable

⁵⁷¹ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p. 13.

⁵⁷² WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2017*. Geneva: Ed. World Economic Forum, 2017, p. 10.

Fuente de información: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf (Última consulta: 28/12/2018).

ante la que se deben adoptar nuevas medidas para garantizar el establecimiento de trabajos de igual valor⁵⁷³.

Asimismo, incluso en Noruega, que cuenta con una ley específica, la *Gender Equality Act*⁵⁷⁴, cuya sección 5 está destinada a regular el derecho a la igualdad de remuneración y que estipula que las mujeres y los hombres tendrán el mismo salario por el mismo trabajo o por el mismo trabajo de igual valor, y que determina además, que se debe aplicar el derecho a la igualdad salarial independientemente de si el trabajo está vinculado a diferentes oficios o profesiones o si el salario se regula a través de diferentes convenios colectivos, persisten estas diferencias⁵⁷⁵.

Todas estas características del mercado de trabajo noruego hacen que los ingresos medios de las mujeres supongan dos tercios de los ingresos medios de los hombres. Ello se debe principalmente a que las mujeres tienen unos salarios más bajos que los hombres, pero también a la alta tasa de contratos a tiempo parcial (y por consiguiente menor salario) que éstas tienen respecto a los hombres. En suma, aunque en la sociedad noruega la participación de las mujeres en el mercado laboral es alta, se constata que existe una gran brecha de género laboral y por ello, todavía muchos retos por alcanzar. La brecha se extiende a las contrataciones en el sector público y en el privado, a la parcialidad de las mujeres, y a los puestos de alta dirección, dónde el número de mujeres no puede equipararse al número de hombres que ocupan esos mismos cargos. Por esta razón, se constata la segregación de género del mercado laboral.

Por una parte, existe segregación horizontal ya que hay un gran porcentaje de mujeres en el sector público, y en cambio, los hombres se concentran en el sector privado. Por ello, es el sector público el que soporta en gran parte el trabajo de las mujeres y dónde las mismas llevan a cabo su carrera profesional. Además, tampoco se ha conseguido erradicar la parcialidad. Así, mientras los contratos parciales han

⁵⁷³ ROJO TORRECILLA, Eduardo. “La construcción del pilar europeo de los derechos sociales. De la propuesta de Juncker (9.9.2015) a la recomendación de la comisión europea (26.4.2017). ¿Más Europa social o reordenamiento del marco normativo actual?”. *Revista Gallega de Derechos Sociales*, 2017, 3, p. 38.

⁵⁷⁴ *Gender Equality Act*, of 9 June 1978, No. 45. *Repealed by the Gender Equality Act* of 21 June 2013, No. 59.

⁵⁷⁵ SUMMARY OF OFFICIAL NORWEGIAN REPORT 2008. *Gender and Pay Facts, analyses and measures to promote equal pay...op.cit.*, p. 6.

aumentado entre las mujeres, pocos son los hombres que trabajan bajo esta misma modalidad y cuando lo hacen es durante su etapa universitaria con el fin de compatibilizar los estudios con el trabajo. Por otra parte, existe segregación vertical, puesto que el nivel de participación en el mercado de trabajo de las mujeres no se corresponde con el porcentaje de éstas en la educación superior, ni en la alta dirección, ni por consiguiente, en los salarios.

Autores como ELLINGSÆTER critican que la segregación del mercado laboral se debe fundamentalmente a que la expansión del sector público y las políticas de conciliación laboral y familiar se han promovido durante muchos años en clave femenina. Por ello, mediante éstas se ha fomentado el acceso de las mujeres al mercado laboral, pero también la perspectiva femenina de las mismas ha hecho que la mujer noruega se aleje de sectores específicos y profesiones de alta dirección⁵⁷⁶. Es más, también en Noruega es difícil luchar contra la creencia empresarial de que aunque la normativa estatal regule una baja parental indistinta serán las mujeres las que se acojan en mayor parte a ella como primeras responsables del cuidado de sus hijos e hijas. Por lo que todavía, a día de hoy, persiste el “techo de cristal” en una de las sociedades con mayores índices de corresponsabilidad⁵⁷⁷. Si bien es cierto que los países con permisos familiares de duración considerable y los servicios universales para el cuidado de los menores han coadyuvado progresivamente a una mayor igualdad de género, existe un reto para avanzar en la dirección correcta. Los hombres deben participar de igual manera que las mujeres en el trabajo doméstico y en el cuidado de los menores, y para ello es indispensable regular permisos de titularidad propia e intransferible para éstos.

En cuanto a la recepción de pensiones de jubilación, del total de personas jubiladas que reciben una pensión mínima estatal la gran mayoría también son mujeres⁵⁷⁸. Es importante destacar que en Noruega existe un sistema de pensiones

⁵⁷⁶ ELLINGSÆTER, A. L. “Scandinavian welfare states and gender (de)segregation: Recent trends and processes”. *Economic and Industrial Democracy*, 2013, Vol. 4, issue. 3, p. 505.

⁵⁷⁷ En el año 2015 el porcentaje de mujeres en estudios de educación superior es 35,4%, mientras que los hombres suponen un 28,6%. Sin embargo, este porcentaje se ve incrementado cuando se visualiza el ratio de edad que comprende entre los 25-29 años. Dónde el 56% de las mujeres cuentan con educación superior frente al 36% de los hombres con el mismo nivel educativo.

Fuente de información: STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p. 10.

⁵⁷⁸ De hecho, las disparidades de género en los ingresos totales entre sexos son mucho mayores que las diferencias respecto a los salarios. Así, los ingresos totales que reciben las mujeres son en torno a dos

públicas que entra en vigor gradualmente desde el 1 de enero de 2010 y queda totalmente implementado el 1 de enero 2011⁵⁷⁹. Tal modificación se lleva a cabo sobre los capítulos 19 y 20 de la ley *National Insurance Act (No. 19 of 1997)* que, a día de hoy, establece que para poder acceder a la pensión mínima de jubilación del sistema social noruego es indispensable haber residido durante 40 años en Noruega después de que la persona haya cumplido 16 años de edad y tener 67 años para solicitarla (de otro modo, se aplica una reducción proporcional por cada año que no se ha residido en el país). En consonancia con la norma, todos los años de actividad laboral de la persona trabajadora cuentan a la hora de determinar la cantidad económica de la pensión a percibir⁵⁸⁰. Así pues, ésta es una pensión contributiva que está integrada en el presupuesto estatal y que se financia con una combinación de impuestos generales e impuestos a la Seguridad Social que pagan las personas empleadoras y trabajadoras. Por ello, todas las personas trabajadoras han de contribuir al sistema de Seguridad Social dentro de un marco de contribuciones definidas en función de sus salarios anuales. Este sistema de pensiones otorga libertad a la persona trabajadora para decidir cuándo desea comenzar a recibir la pensión e incluso el modo de complementarla con su actividad laboral⁵⁸¹. Por lo que resulta compatible continuar trabajando y comenzar a cobrar la pensión de jubilación al mismo tiempo sin que la cuantía de la pensión se disminuya⁵⁸².

Pero estas no son las únicas pensiones que soporta el sistema de Seguridad Social noruego. El Estado de bienestar noruego comprende ayudas de asistencia social

tercios de los que perciben los hombres y es que el ingreso bruto anual de las mujeres es sólo el 69% del de los hombres. La razón de estas disparidades se sitúa en que las mujeres constituyen un porcentaje menor de la fuerza de trabajo de Noruega, pero además en que es probable que hayan trabajado a tiempo parcial y por ello reciban una pensión de jubilación en proporción a la misma jornada de trabajo.

Fuente de información: STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p. 14.

⁵⁷⁹ EUROPEAN COMMISSION. *Employment, Social Affairs & Inclusion Your social security rights in Norway*. Brussels: Ed. European Union, 2013, p. 15.

⁵⁸⁰ NORWEGIAN MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. *The Norwegian Social Insurance Scheme 2018*. Oslo: Ed. Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, 2018, pp. 6 y 7.

⁵⁸¹ JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway...op.cit.*, pp. 291-295.

⁵⁸² Actualmente, toda la ciudadanía noruega tiene derecho a obtener una pensión de jubilación estatal con el principal objetivo de que se les dote de una estabilidad a pesar de no formar parte de la fuerza laboral del país. Todo ello se remonta al primer plan de pensiones que tuvo lugar en el año 1918, mientras que el primero financiado plenamente por medio de impuestos no se propuso hasta el año 1923. En: WAGNER FAEGRI, Christina. “De la cuna a la tumba. Políticas de mantenimiento de ingreso universal y clase media en Noruega”...*op.cit.*, p. 71.

también. En 2018, las personas beneficiarias de estas ayudas las obtuvieron durante 5 meses de media y recibieron una cantidad de 9.252 de NOK (952,68€) mensuales de promedio⁵⁸³. La mayoría de las personas beneficiarias de las ayudas de asistencia social son personas jóvenes, personas solteras (especialmente hombres) y padres y madres solteras (familias monoparentales). Las personas inmigrantes también constituyen un gran porcentaje de las que se benefician de las ayudas, tanto las personas inmigrantes como las descendientes de inmigrantes suponen el 46% del total de personas beneficiarias de las ayudas sociales en 2018⁵⁸⁴.

La percepción de este tipo de ayudas es cíclica, y es que históricamente, el número de beneficiarios de asistencia social comenzó a aumentar considerablemente en la década de 1980 respecto a años anteriores y alcanzó su máximo en el año 1994 con 166.000 personas beneficiarias. Posteriormente, esta cifra fue disminuyendo hasta 2008 (rondando los 100.000 beneficiarios), año tras el cual aumentó de nuevo a 132.700 en 2018, lo que representa al 3% de la población mayor de 18 años⁵⁸⁵.

Dentro de esta misma protección social también se destina una buena cantidad de ingresos a las pensiones de invalidez. En 2018, un total de 325.900 personas recibieron pensiones por discapacidad: 189.300 mujeres y 136.600 hombres, lo que representa casi el 10% de la población de 18 a 67 años⁵⁸⁶. Entre los sujetos beneficiarios de hasta 35 años los hombres superan ligeramente a las mujeres, no obstante, las mujeres son las principales beneficiarias de este tipo de ayudas en grupos de edad posteriores, tal vez debido al aumento de la fuerza de trabajo femenina durante las últimas décadas. Y es que, a mediados de la década de 1970, alrededor de 140.000 personas recibieron pensiones de invalidez, entre las cuales hombres y mujeres estaban igualmente representados. Posteriormente, en la década de 1980, el número aumentó especialmente entre las mujeres y se mantuvo prácticamente estable hasta comienzos de

⁵⁸³ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, pp. 20 y 21.

⁵⁸⁴ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...Ibidem.*, pp. 20 y 21.

⁵⁸⁵ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019.... Ibidem.*, p. 21.

⁵⁸⁶ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019... Ibidem.*, p. 21.

la década de 1990, ya que, a continuación, las pensiones por invalidez han aumentado de manera notable desde 1995 y hasta la actualidad⁵⁸⁷.

Aunque a día de hoy la regulación de las pensiones de jubilación, asistencia social e invalidez depende directamente del Sistema de Seguridad Social, su primer reconocimiento se produjo por medio de la Comisión de Trabajo de Noruega que fue la primera institución creada en 1885 para establecer políticas sociales que compensasen la pérdida de ingresos por razones de edad, enfermedad y salud⁵⁸⁸.

Pero para poder establecer un sistema social de las características del noruego es necesario contar con una inversión o una recaudación de impuestos considerable que pueda sustentar las políticas sociales del Estado de bienestar. Todos los servicios dirigidos a la consecución de un Estado de bienestar vienen precedidos por una política social activa que destina un buen porcentaje del producto interior bruto (PIB) a los mismos. Asimismo, NAVARRO LÓPEZ afirma que un buen “indicador para medir el grado de desarrollo de un Estado del bienestar es la cantidad de fondos públicos que financian las transferencias, servicios públicos y otras intervenciones del estado para mejorar el bienestar de la población, cantidad medida como porcentaje del PIB”⁵⁸⁹. Con lo que la configuración social, y por consiguiente, la situación social de cada país se desarrolla en función de los recursos que desde el poder político se destinan. Por esta razón, se puede afirmar que el contexto político determina, en gran medida, la intervención económica y social de un país.

⁵⁸⁷ En este sentido, la ley *National Insurance Act* (No. 19 of 1997) en su capítulo 12 establece que toda persona asegurada de entre 18 y 67 años, cuya capacidad de ingresos se ha visto reducida permanentemente en al menos un 50% debido a una enfermedad o lesión tiene derecho a una prestación por discapacidad siempre y cuando haya estado asegurada durante al menos tres años hasta el momento el que pasa a percibir la contingencia.

Fuente de información: NORWEGIAN MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. *The Norwegian Social Insurance Scheme 2018...op.cit.*, pp.14-15; Y: STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p. 21.

⁵⁸⁸ WAGNER FAEGRI, Christina. “De la cuna a la tumba. Políticas de mantenimiento de ingreso universal y clase media en Noruega”...*op.cit.*, p. 70.

⁵⁸⁹ NAVARRO LÓPEZ, Vincenc. “El Estado de bienestar en España y sus déficit sociales”. En: NAVARRO LÓPEZ, Vincenc (Coord.). *La situación social en España. II*. Madrid: Ed. Biblioteca Nueva, 2007, p. 4.

Pues bien, si se atiende el gasto público en Noruega, éste representa en 2019 más del 50% del PIB del país⁵⁹⁰, que concretamente, se destina a la educación, la salud, los servicios sociales y las pensiones sociales. En 1960, el gasto público representó aproximadamente el 30% del PIB, cifra que ha ido aumentando paulatinamente hasta llegar al actual 50%. En 2017 alcanzó el 49,9% del PIB lo que ubica a Noruega en una alta posición en el Ranking de Gasto Público respecto al PIB. Es más, si se analiza el gasto público per cápita, es decir, el gasto público total dividido por el número de habitantes, en 2017 en Noruega es de 33.414€ por habitante, lo que supone un ascenso del gasto público por habitante de 998€ respecto a 2016, cuando era de 32.416€ y en 8.752€ respecto a 2008 cuando el gasto público por persona era de 24.662€⁵⁹¹. Todo ello contribuye a que cuando los habitantes de Noruega no se encuentren activos laboralmente no pierdan el acceso a los derechos de bienestar públicos ni a los servicios de salud, ya que es el propio Estado de bienestar el que asegura el acceso a los mismos. Por ésta razón en Noruega se cuestionan tanto la capacidad de la familia como la del mercado para garantizar la distribución adecuada y óptima del bienestar de los habitantes⁵⁹².

A diferencia de Noruega, ese mismo porcentaje es en España del 41%, 1,2 puntos más bajo que en 2016, cuando el gasto fue del 42,2% del PIB. En este caso, la evolución del porcentaje del gasto público del PIB también ha evolucionado considerablemente. En 1993 era de un 24%, porcentaje que disminuyó paulatinamente hasta el año 2000 situándose en un 20,1% del PIB, mucho más bajo que en el promedio de la UE-15 dónde se situaba en un 27,3%. Tal situación resultaba verdaderamente alarmante ya que en el total de la UE sólo Irlanda contaba con un gasto público social tan bajo como el de España, que era de un 14,1% del PIB. Pero además, porque el descenso de 4 puntos respecto a 1993 no había sido tan alto en el promedio de la UE-15,

⁵⁹⁰ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p. 20.

⁵⁹¹ Con todo, es importante destacar que desde 1978, con la excepción de 1986–1988, Noruega ha tenido un superávit, a saber, los ingresos siempre han sido mayores que los gastos. El superávit alcanzó su nivel máximo en 2008.

Fuente de información: STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, pp. 32 y 33.

⁵⁹² ESPING-ANDERSEN, Gösta. And KORPI, Walter. “From poor relief to institutional welfare states: The development of scandinavian social policy”. *International Journal of Sociology*, 1986, issue 16 (3), p. 40.

donde pasó de ser un 28,8% en 1993 a un 27,3% en 2000⁵⁹³. Sin embargo, hoy en día, la diferencia no es tan abismal. Destinar el 41% del PIB sitúa a España en el puesto 44 de 189 países en el Ranking de Gasto Público respecto al PIB⁵⁹⁴.

En resumen, en Noruega los servicios públicos, así como, la sanidad y la educación pública, los servicios de ayuda a las familias y los servicios sociales se fomentan desde el estado (desde su situación privilegiada respecto al resto de países en lo que al gasto público social se refiere). Por lo tanto, tal y como señala NAVARRO LÓPEZ, Noruega cumple con una intervención dirigida de modo directo a mejorar la calidad de vida de la población y que es fundamental para alcanzar un nivel alto de bienestar entre los habitantes de un país⁵⁹⁵.

Junto a las intervenciones económicas, otro indicador del grado del bienestar de la ciudadanía de un país son las intervenciones normativas y públicas. El primer grupo de intervenciones son las normas destinadas a proteger a la ciudadanía, o en otras palabras, a la persona en su condición de trabajador/a. Mientras el segundo son las dirigidas principalmente a garantizar condiciones de trabajo dignas en los sectores privado y público. Y es que, sin duda, todo ello está destinado favorecer la calidad de vida de las personas.

Pues bien, dentro de este tipo de intervenciones se sitúan la regulación del permiso parental de un año y de la cuota paternal de 15 semanas, ambas destinadas a proteger a la mujer en el desarrollo de su carrera profesional respecto al hombre y a erradicar todo tipo de discriminación por razón de sexo en el trabajo. Así, la apuesta noruega por la igualdad de género pasa por reforzar los derechos laborales de conciliación corresponsable. En este sentido, Noruega parte desde un punto de partida favorecido, y es que al igual que el resto de las democracias nórdicas, cuenta con una larga trayectoria en la transformación del equilibrio de poder entre hombres y mujeres.

⁵⁹³ NAVARRO LÓPEZ, Vincenc. “El Estado de bienestar en España y sus déficit sociales”...*op.cit.*, p. 4.

⁵⁹⁴ Fuente de información: <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/espana> (Última consulta: 03/12/2018).

⁵⁹⁵ NAVARRO LÓPEZ considera que los principales indicadores del bienestar de un país son: el establecimiento de servicios públicos, las transferencias sociales, las intervenciones normativas y finalmente, las intervenciones públicas dirigidas principalmente a garantizar condiciones de trabajo dignas en los sectores privado y público. NAVARRO LÓPEZ, Vincenc. “El Estado de bienestar en España y sus déficit sociales”...*op.cit.*, p. 4.

La presencia de las mujeres en todas las esferas de la vida social y económica ha hecho que sus reivindicaciones cuenten con un amplio respaldo y hayan sido trabajadas desde el ámbito legislativo. Además, el país nórdico cuenta con una importante red sindical que ha acompañado a las personas trabajadoras en sus reivindicaciones sociales y en el posterior establecimiento de la normativa. Así, los sindicatos también han contribuido al surgimiento y desarrollo de las políticas sociales, y a continuación, el estado se ha encargado de consolidarlas.

Sin embargo, los derechos laborales de las mujeres se encaminaron en un principio a proteger la maternidad. Ante ello, HERNES opina que, a diferencia de los hombres, las mujeres noruegas han sido durante años las receptoras de las políticas públicas pero no sus creadoras⁵⁹⁶. Por esta razón, la remodelación de la sociedad hacia una más igualitaria ha necesitado de la incorporación de los hombres como sujetos de los derechos laborales dirigidos a garantizar la institución de la familia. A ello se llega en 1993, año en el que se regula una baja de paternidad de 4 semanas de duración y de uso exclusivo para los padres, cuyo objetivo principal es promover que los padres participen en el cuidado de sus hijos/as.

Así pues, a día de hoy, la familia es el bien a proteger. El apoyo del Estado de bienestar a la familia ha sido un objetivo constante en el desarrollo del Estado de bienestar noruego⁵⁹⁷. Y es que éste mediante sus políticas públicas ha podido contribuir a paliar la desigual distribución del trabajo reproductivo dentro de las familias y la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Las políticas nórdicas para el cuidado de hijos/as comienzan a reformarse en la década de 1990, cuando el concepto de bienestar de la sociedad se interrelaciona con la situación de las mujeres y los menores, más concretamente, con las medidas de conciliación para compatibilizar el desarrollo personal y profesional con la formación de una familia. De este modo, los niños y las niñas se convierten en el eje de la sociedad noruega, y por consiguiente, se construye una organización cultural, social y laboral

⁵⁹⁶ HERNES, Helga Maria. *Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism...op.cit.*, p. 15.

⁵⁹⁷ LEIRA, Arnlaug. "Updating the "gender contract"? Childcare reforms in the Nordic countries in the 1990s". *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 2002, Vol. 10, issue.2, pp. 81-89.

para su cuidado. En síntesis, los tres campos desde los que se aborda el cuidado para garantizar la continuidad del Estado de bienestar son:

- Cultural: la protección a los menores y a la familia como vía para asegurar la natalidad del país y la evolución demográfica del mismo.
- Social: la expansión de los servicios de cuidado de niños y niñas garantizados por el estado, es decir, la universalización de la educación pública desde edades tempranas.
- Laboral: el fortalecimiento de los derechos de conciliación corresponsables para la atención y el cuidado de menores, principalmente el permiso de maternidad, paternidad y el permiso parental.

Así, la regulación de unos permisos de conciliación de larga duración y gran eficiencia respecto a la normativa española está precedida por una determinada lógica cultural sin la que dichos permisos no se estructurarían de igual manera. De este modo, existe un marco conciliatorio específico porque culturalmente subyace la idea de proteger a los menores y no discriminar a la mujer en el trabajo. Las personas cuentan con unas determinadas prácticas cotidianas de actuación en función de cómo conciben la reproducción humana, y por ende, el cuidado. Y a partir de esas nociones culturales básicas, se estructura la protección a la familia y a los menores en el ámbito social y laboral.

Al igual que España, Noruega tiene una forma específica para auto organizarse y funcionar. En su caso, la igualdad y la colectividad configuran el núcleo sobre el que se erige la sociedad noruega. Por un lado, la igualdad hace que toda la ciudadanía cuente con los mismos derechos y obligaciones, y por el otro, la colectividad supone que las personas sientan que todos en igual medida forman parte de la sociedad. Estas dos características sobre las que se sustenta el estado noruego hacen que la sociedad se homogenice, es decir, que existan menos diferencias entre la ciudadanía, y tal vez por ello, resulte menos laborioso dar respuesta a las necesidades de la familia y los menores cuando todas y todos parten de las mismas necesidades. A su vez, ello hace que la sociedad noruega sea consciente y opine que existe una contribución productiva de las políticas sociales.

Por el contrario, España se caracteriza por el individualismo. En Noruega la procreación parece no ser una tarea individual. Y es que, si bien en ambos países crear una familia y su posterior cuidado necesita un soporte y una ayuda para llevarse a cabo, en España esa dependencia o búsqueda de soporte lo cubren, por ejemplo, otras esferas quizá más próximas al individuo, así como la familia. Y es que el español es “un mercado laboral en el que la inflexibilidad de horarios, las largas jornadas de trabajo, la descoordinación entre la organización del tiempo escolar y laboral y la desigualdad de retribuciones por género han limitado la incorporación de las mujeres con cargas familiares al mercado laboral y han mantenido a la familia, sobre todo a las madres y las abuelas, como agente socialmente responsable de garantizar el cuidado de sus miembros”⁵⁹⁸. Mientras que en Noruega es el Estado de bienestar el que dota a la ciudadanía de servicios universales para ello⁵⁹⁹. Por esta razón, y siguiendo la clasificación entre los tres mundos del capitalismo del bienestar realizado por ESPING-ANDERSEN, España se considera un estado con un alto grado de familiarización, donde la familia tiene un papel central para conseguir el bienestar de los individuos que la componen (además, las fuentes principales de solidaridad también se construyen en torno a la familia). De otro lado, Noruega tiene un alto grado de “desfamiliarización”, lo que supone que la familia no es el principal garante del bienestar de las personas. Esta ausencia de dependencia del bienestar de los individuos en función del parentesco tiene lugar porque el estado asume el papel central como sujeto que proporciona el bienestar⁶⁰⁰.

En cuanto al espacio social, las instituciones del país establecen una serie de ayudas al sustento de las familias y los menores, lo que evidentemente propicia la natalidad en Noruega. Las ayudas son tanto de carácter económico como de carácter

⁵⁹⁸ MORENO, Almudena. “Roles de género, políticas familiares y dilemas de conciliación empleo-familia en España en el marco comparado europeo”, *Temas actuales de Economía*, 2009, núm. 3, pág. 191. Y: ELIZALDE SAN MIGUEL, Begoña., DÍAZ GANDASEGUI, Vicente., y DÍAZ GORFINKIEL, Magdalena. “Crisis y Estado de bienestar en el cuidado de menores: Reflexiones conceptuales a partir de un estudio comparado de España y Noruega”. *Revista de Economía Crítica*, 2015, núm. 20, p. 122.

⁵⁹⁹ Ello viene a constatar, como afirman BOWLES y BARNET, que los países pueden reaccionar de manera dispar ante un desafío común, así como, el de la natalidad, evolución demográfica y el cuidado, en función de sus instituciones nacionales. En: BOWLES, Paul. y BARNET, Wagman. “Globalization and the Welfare State: Four Hypotheses and Some Empirical Evidence”. *Eastern Economic Journal*, 1997, 23 (3), pp. 317-336. Más concretamente, es posible afirmar que las políticas sociales influyen claramente en la variación de las tendencias de familias y de hogares en cada país.

⁶⁰⁰ ESPING-ANDERSEN, G. *The Three Worlds of Welfare Capitalism...op.cit*, p. 57.

asistencial, y sin lugar a dudas, consiguen crear un modelo donde mujeres y hombres pueden desarrollar su faceta familiar sin problemas. Situación contrapuesta a ésta es la de España, donde mujeres y hombres en muchas ocasiones no se plantean crear una familia debido a la escasez de ayudas. Por ello, a pesar de tener más habitantes que Noruega la tasa de natalidad es más baja que en el país nórdico. Así, la población de Noruega es de 5.323.933 habitantes y la de España de 46.659.302. Sin embargo, la tasa de fecundidad en Noruega es de 1,75 (la cual lleva manteniéndose desde 1970) y en España es de 1,3 (en este caso, el número de nacimientos está descendiendo de manera considerable, y es que desde 2008, se ha reducido un 24,6%)⁶⁰¹. Pero además en Noruega ese crecimiento natural es positivo, ya que la tasa de natalidad es mayor a la de mortalidad, es decir, la población aumenta (en 2016 los nacimientos fueron 58.890 mientras que las defunciones fueron 40.726).

Así pues, la esencia de las políticas sociales en Noruega se sitúa en la garantía del bienestar de los niños y las niñas. El cuidado, la educación y la sanidad son los pilares sobre los que el estado erige el bienestar de los menores, y gracias a ello, estructuran el día a día o la cotidianidad de los mismos. Asimismo, teniendo en consideración la importancia que Noruega traslada a los niños y las niñas, se procura ayudar a sus progenitores, concretamente, para que éstos puedan ofrecer un mejor cuidado y atención a sus descendientes. Por lo tanto, desde su papel intervencionista el estado noruego coadyuva a que mujeres y hombres creen una familia y a que la combinación del trabajo reproductivo con el productivo sea viable.

Finalmente, la labor del estado es legislar un modelo de cuidado, de manera que resulte fácil que la ciudadanía ponga en práctica el mensaje corresponsable que el Estado de bienestar propugna. Con todo, la igualdad de género en el ámbito laboral vela porque padres y madres se ocupen en igual medida del trabajo reproductivo, y su consecución se convierte en uno de los pilares de la normativa laboral noruega. Las madres y los padres son los principales responsables de sus hijos e hijas, por lo que su

⁶⁰¹ Fuente de información España:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176951&menu=ultiDatos&idp=1254735572981 (Última consulta: 16/10/2018).

Fuente de información Noruega:

<https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/this-is-norway-2017> (Última consulta: 16/10/2018).

cuidado cobra una especial importancia en el tiempo destinado a ello. Por ésta razón, el contexto laboral también incide en facilitar a madres y padres poder combinar su ejercicio parental con su ámbito profesional. En otras palabras, para lograr un elevado índice de corresponsabilidad entre mujeres y hombres se ha llevado a cabo, como se comprobará a continuación, una fuerte influencia del estado sobre la vida privada de la ciudadanía del país.

En resumen, se comprueba que en Noruega existe una presencia estatal sobre la vida privada de sus habitantes, es decir, el estado mediante la creación y el fomento de ayudas asistenciales y económicas, y la regulación de los permisos parentales incide en la vida privada y reproductiva de las personas. Pero además del ámbito normativo, el ámbito cultural y el social se encargan de reproducir modelos corresponsables. Y es que las nociones culturales son fundamentales en tanto a partir de ellas se elaboran las políticas y las legislaciones que el estado aplica, pero del mismo modo, las políticas sociales que ofrece el estado pueden contribuir a que se dé un cambio en las nociones culturales de la ciudadanía de un país.

Tal vez por ello, España y Noruega son dos sociedades occidentales europeas en las que existen diferencias relevantes en cómo la maternidad, la paternidad y la infancia se representan.

2. Análisis de las medidas de conciliación corresponsable en la legislación laboral noruega.

La evolución de las tasas de natalidad en Europa muestra tendencias comunes visibles en casi todos los países. Existen acontecimientos internacionales, como por ejemplo la Segunda Guerra Mundial, que marca una misma propensión en el descenso de la fertilidad en los países europeos. Tras ella, en la década de 1960, Noruega junto al resto de países, experimenta un *baby boom* de la posguerra que supone un aumento de la natalidad que en el país nórdico se traduce en una media de 3 hijos/as por mujer. A continuación, la mayoría de los países sufren fuertes caídas en las tasas de fertilidad de las que sólo los países nórdicos se recuperan. Todo ello viene a dibujar una línea divisoria entre los países⁶⁰². De un lado, se encuentran los países con una alta tasa de

⁶⁰² HAGIST, Christian., LAUB, Natalie., RAFFELHÜSCHEN, Bernd., RISA, Alf Erling. "Pension Reform in Norway, A European Perspective". *Forschungs Zentrum Generationen Verträge*, 2014, p. 3.

fertilidad, Francia, Suecia, Reino Unido, Noruega, Dinamarca, Finlandia, y por el otro, los países restantes que forman el grupo de baja fertilidad, así como, Italia, España, Portugal, Grecia. Esta división se ha mantenido hasta la actualidad. Así, Francia cuenta con una tasa de natalidad de 1'96, Suecia de 1'85, Reino Unido de 1'80, Noruega de 1'72, Dinamarca 1'71 y Finlandia de 1'65. Frente a ello, en Italia ésta es de 1'35, en España y Grecia 1'33, y en Portugal 1'31⁶⁰³.

Considerando que la tasa de fecundidad total en un país debe ser de aproximadamente 2.1 para evitar una disminución de la población a largo plazo, tanto Noruega como España permanecen por debajo de este nivel desde mediados de la década de 1970⁶⁰⁴. La caída en la tasa de fertilidad en las últimas décadas es un fenómeno general. Sin embargo, como se ha comprobado en Europa, Noruega es uno de los países con mayor fertilidad, pero además uno de los pocos que cuenta con un crecimiento natural positivo debido a un mayor número de nacimientos frente a las defunciones.

De ello se deduce que el país escandinavo está llevando a cabo una eficaz política conciliatoria, pues las medidas conciliatorias del país no frenan la natalidad del mismo. Esto no es fruto de la casualidad, y es que los permisos parentales regulados en la legislación laboral noruega cuentan con una larga trayectoria⁶⁰⁵. El objetivo principal de estos es reforzar el marco legal familiar compuesto por la baja por maternidad, la baja por paternidad y una baja parental cuyo periodo ha de dividirse entre ambos progenitores a elección de aquellos. Pues bien, las tres bajas comprenden una dotación económica estatal, fomentadas principalmente desde los pilares del ya analizado Estado de bienestar noruego que están destinadas a garantizar la seguridad y calidad de vida

⁶⁰³ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p.4.

⁶⁰⁴ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...Ibíd.*, p. 4.

⁶⁰⁵ Es más, Suecia, Islandia y Noruega son los únicos 3 países que cuentan con una cuota paterna individual dentro del diseño de los permisos parentales.

Fuente de información:

<http://sciencenordic.com/immigrants-embrace-norwegian-father%E2%80%99s-quota>
(Última consulta: 18/01/2017).

entre su ciudadanía. Dicha seguridad y calidad de vida se trasladan al ámbito laboral donde las mujeres tienen una alta representación muy similar a la de los hombres⁶⁰⁶.

En esta labor hacia una política corresponsable estatal, muchas son las normas que vienen a regular conjuntamente las bases hacia una política familiar de titularidad indistinta y neutra. Históricamente se ha dado una estrecha interacción entre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social noruego y el Estado de bienestar, y es precisamente desde esta interacción desde donde se ha conseguido, como defiende JAKHELLN, una relevante regulación de los permisos de trabajo para el bienestar de las personas⁶⁰⁷ encaminada a conseguir la paridad de sexos en el trabajo adaptando el tiempo dedicado al trabajo productivo y al reproductivo especialmente cuando los menores tienen una corta edad⁶⁰⁸. Asimismo, el marco legal conciliatorio actual queda establecido por la Constitución Noruega⁶⁰⁹, la Ley de Igualdad de Género⁶¹⁰, la Ley de Entorno Laboral⁶¹¹ y la Ley de Seguridad Social⁶¹², sin embargo, son concretamente las dos últimas, la Ley de Entorno Laboral y la Ley de Seguridad Social las que han introducido y complementado las medidas dirigidas a compaginar la vida personal y familiar con la laboral.

Desde este paraguas normativo dirigido a asegurar el Estado de bienestar, y especialmente la protección del trabajo y la familia, Noruega cuenta con un largo recorrido legislativo que se remonta a la década de 1970. En ese momento existían permisos parentales remunerados destinados a la familia, y no sólo a las mujeres, no obstante, y a pesar de permitir a ambos progenitores dividirse su duración, no incurrían en su ejercicio por parte de los progenitores hombres. A su vez, el permiso parental

⁶⁰⁶ No obstante, ello se debe al impulso que desde el sector público se realiza mediante el establecimiento de cuotas para aumentar la presencia de mujeres en el mercado de trabajo.

⁶⁰⁷ JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway... op.cit.* p. 68.

⁶⁰⁸ SAMULESBERG, R. “La política noruega de la infancia, la familia, la paridad entre los sexos y el consume”. Fuente de información: (<http://odin.dep.no/odin/spansk>). (Última consulta: 03/09/2008).

⁶⁰⁹ Constitution of Kingdom of Norway, of 17 May 1814.

⁶¹⁰ Gender Equality Act, of 9 June 1978, No. 45. Repealed by the Gender Equality Act of 21 June 2013, No. 59.

⁶¹¹ Working Environmental Act, of 17 June 2005, No. 62.

⁶¹² Social Security Act, of 28 February 1997, No. 19.

también se fortalecía con prestaciones de carácter mensual dirigidas a todas las familias a partir del segundo hijo o hija. No es hasta la década de 1980, con la incorporación masiva de las mujeres al trabajo productivo, cuando autoras feministas como STANG DAHL se percatan de la necesidad de aumentar el contenido de la ley, no porque éste no sea correcto, sino porque el contenido debe cambiar y progresar de acuerdo con la sociedad y sus nuevas obligaciones y exigencias⁶¹³. Por ello, las políticas públicas comienzan a incidir de manera más específica en el soporte de la familia.

En consonancia con este fenómeno, en el año 1993 la duración de la baja parental se amplía a 52 semanas, y dentro de ellas se reservan de manera obligatoria 4 semanas (la “father’s quota”) no transferibles para los progenitores varones. Con ello lo que se pretende es comenzar a involucrar de manera efectiva a los padres en el cuidado de sus hijos e hijas, promoviendo instrumentos jurídicos para que éstos compartan el trabajo del cuidado con las mujeres⁶¹⁴. Pues bien, ésta continúa siendo, a día de hoy, una de las principales finalidades de la legislación laboral noruega, promover que los hombres se acojan a la baja de paternidad y a parte del permiso parental con el fin de erradicar la discriminación laboral de las mujeres.

Con todo, sostiene MARTÍNEZ HERRERO que “la mayoría de los análisis y políticas de bienestar implantadas se han centrado en la interrelación entre el mercado y el estado, ignorando el papel y el trabajo que realizan las familias, y dentro de ellas las mujeres en la provisión de bienestar y cuidados a todos sus miembros”⁶¹⁵. Pues bien, el éxito de la política de bienestar noruega radica precisamente en que se ha superado esa correspondencia mutua dada únicamente entre el mercado de trabajo y el estado, incorporando e incidiendo de manera específica en las familias y en el papel de la mujer dentro de la organización familiar. En otras palabras, Noruega ha conseguido integrar las relaciones de género en las políticas de su Estado de bienestar, convirtiéndose así, en una sociedad pionera en lo que respecta a la igualdad de mujeres y hombres.

⁶¹³ STANG DAHL, Tova. *El derecho de la mujer: una introducción a la jurisprudencia feminista*. Madrid: Ed. Vindicación Feminista, Madrid, 1991, p. 42.

⁶¹⁴ En este sentido se pronuncian: HALVORSEN, Knut., y STJERNØ, Steinar. *Work, Welfare and Oil. The Welfare State in Norway*. Oslo: Ed. Universitetsforlaget (excerpts), 2008.

⁶¹⁵ MARTÍNEZ HERRERO, María José. “El estado de bienestar y los permisos para el cuidado de la infancia en la Comunidad Autónoma del País Vasco”...*op.cit.*, p. 249.

2.1. El permiso de maternidad o *Mødrekvoten*.

Históricamente, ni el embarazo ni el parto han sido preocupaciones públicas en Noruega. Es a finales del siglo XIX, en el año 1893, cuando en relación con el establecimiento de diferentes formas de protección de las personas trabajadoras, se introducen las primeras leyes dirigidas a proteger a la mujer trabajadora para garantizarle un permiso de entre 4 y 6 semanas inmediatamente posteriores al parto para el cuidado del menor⁶¹⁶.

A continuación, junto al desarrollo del Estado de bienestar en el país comienzan a introducirse los primeros cambios sobre el permiso de maternidad. Así, el permiso de maternidad se regula en la normativa estatal laboral en el año 1955, 10 años más tarde del fin de la II. Guerra Mundial. En ella se establece un permiso de 12 semanas de duración que son retribuidas para la mujer trabajadora tras el parto. A diferencia del primer permiso que data de 1893, la nueva regulación de 1955 reconoce por primera vez la obligación estatal de compensar a la mujer económicamente mientras se encuentre ejerciendo este derecho, a saber, una prestación económica para paliar la falta de ingresos durante el periodo de tiempo en el que la mujer se encuentra ausente de su puesto de trabajo. Por esta razón, se puede afirmar que, en su origen, la baja de maternidad de 1893 únicamente se limitaba a declarar la ilegalidad de trabajar durante las primeras semanas después de dar a luz.

Sin embargo, si bien Noruega fue el primer estado escandinavo en reconocer legalmente el permiso de maternidad, posteriormente, todas las modificaciones introducidas en él se han llevado a cabo desde el ejemplo de país vecino, Suecia. En este caso Suecia regula en el año 1939 un permiso de maternidad de 12 semanas de duración, que en 1945 obliga a remunerarlo y que en 1955 amplía a los 6 meses de duración⁶¹⁷.

En el caso noruego las mejoras sobre este permiso vinculado a proteger la recuperación del parto de la mujer trabajadora y el cuidado infantil comienzan a

⁶¹⁶ El reconocimiento de este mismo permiso en Suecia fue posterior a su reconocimiento en Noruega, concretamente, en el año 1900, por lo que se regulo 7 años más tarde.

⁶¹⁷ EEG-HENRIKSEN, Fríde. “As different as two drops of water?”. 2008. Fuente de información: <https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/as-different-as-two-drops-of-water> (Última consulta: 07/12/2018).

presentarse cuando la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo empieza a ser notable, a saber, en la década de 1970. Y es que todos los cambios que se realizaron resultaron de vital importancia para fomentar la participación de las mujeres y madres en el mercado laboral. Por ello, como señala EEG-HENRIKSEN las modificaciones sobre la baja de maternidad y sobre las bajas parentales se contemplaban dentro de una importante red de políticas públicas dirigidas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres⁶¹⁸.

Así pues, al reconocimiento de un permiso de maternidad exclusivo e individual para la madre (un tiempo reservado para asegurar la recuperación saludable de la madre y la salud y el bienestar del menor), se le añade un nuevo periodo de duración que puede compartirse entre la madre y el padre. En otras palabras, en 1970 nace el permiso parental. Se trata de un permiso por nacimiento remunerado o *Fødselspermisjon* destinado a la familia, el cual permitía que los dos progenitores ejercieran este derecho dividiéndose su duración. Este permiso se aumentó a 18 semanas de duración en 1977, periodo de disfrute que se mantuvo estable durante los próximos 10 años, es decir, hasta 1987. A continuación, se dio un aumento gradual de dicha duración hasta que en 1993 la duración de la baja parental se amplió a 42 semanas cobrando el 100% del salario base o a 52 semanas cobrando el 80%, y dentro de ellas se reservaron de manera obligatoria 4 semanas (la “father’s quota” o *Fedrekvoter*) exclusivas y no transferibles para los progenitores varones, con la intención de fomentar la participación paterna en el cuidado.

Estas nuevas modificaciones vuelven a introducirse tomando como ejemplo el sistema sueco. Suecia fue el primer país en reconocer un permiso parental absorbiendo el precedente permiso de maternidad. Así, en 1974 se introduce el permiso parental retribuido o *Förelädräpenningen* que garantizaba 180 días de permiso retribuidos al 90% del salario base y de los cuales 60 días estaban reservados para la madre y los 120 restantes podían compartirse entre ambos progenitores. Los 180 de permiso parental han aumentado paulatinamente hasta constituir los 480 días actuales. No obstante, se han dado una serie de recortes en su remuneración (que comenzaron en la década de 1990), por lo que, la compensación económica actual es del 80% del salario base. Por lo tanto,

⁶¹⁸ En este sentido se pronuncia el autor en: EEG-HENRIKSEN, Fride. “As different as two drops of water?”...*op.cit.*,

si bien es cierto que Suecia ha contado con un permiso más completo que el noruego, ambos países están a la vanguardia a nivel internacional en esta área.

Actualmente, el permiso de maternidad noruego está regulado en el apartado 4 dentro del artículo 12 del *Working Environment Act*⁶¹⁹, donde también se recogen el permiso de paternidad y el permiso parental. El permiso de maternidad reconoce un periodo de 3 semanas de baja maternal inmediatamente previas a la fecha prevista para el parto junto a otro posterior al parto de 10 semanas de duración. Sin embargo, el 1 de agosto de 2018, el permiso de maternidad posterior al parto ha sido ampliado a 15 semanas de duración. No obstante, en los casos de adopción las madres no tienen derecho a disfrutar del permiso previo al parto, sino que únicamente tendrán derecho a ejercer las 15 semanas posteriores a la adopción. Todo ello supone un total de 18 semanas de disfrute exclusivo y remuneradas al 100% para la madre, es decir, tanto el periodo de disfrute anterior al parto de 3 semanas como el posterior son parte del permiso de maternidad, a diferencia del sistema español, donde si la mujer trabajadora disfrutaba de la baja por maternidad previamente al parto y el nacimiento del menor, esas semanas se descontaban sobre las 16 semanas de disfrute posteriores al parto. Además, en los casos de nacimiento múltiple o de adopción de más de un hijo/a, este derecho se amplía por 5 semanas más de permiso, por lo que en tales casos podrán disfrutar de 23 semanas de permiso. Asimismo, la norma establece una obligación para que, de las 15 semanas de permiso posteriores al alumbramiento, la madre haga uso de las 6 primeras inmediatamente tras el parto. El resto, es decir, las otras 9, puede disfrutarlas bien tras éstas, o bien más adelante.

Para poder acceder a la prestación de maternidad durante el ejercicio del permiso de maternidad las madres han de cumplir tres requisitos: haber trabajado durante 6 meses dentro de los 10 meses inmediatamente anteriores al parto, haber tenido unos ingresos anuales de 48.441 NOK (4.996,20€) al año, y finalmente, ser residentes en Noruega, y por ende, miembros de Plan Nacional de Seguros. Si la madre no tuviera acceso a la prestación de maternidad por no cumplir alguno de estos tres requisitos tendrá derecho a recibir un subsidio de maternidad en los casos de nacimiento y adopción cuya cuantía asciende a 63.140 NOK (6.512,26€).

⁶¹⁹ En adelante, WEA.

Mediante esta regulación, y en consonancia con las políticas de conciliación que el país nórdico quiere fomentar, se intenta romper con las políticas que autores como BRIGHOUSE y WRIGHT denominan *equality-impeding*, a saber, bajas dirigidas de manera individual a las madres trabajadoras⁶²⁰. Por esta razón, se ha apostado por la creación de un permiso parental, transformando el originario permiso de maternidad y promoviendo que padres y madres se distribuyan su duración para implicar a los hombres en el cuidado de los menores. Estas nuevas modificaciones se circunscriben dentro de las políticas de conciliación que los autores califican como *equality-promoting*⁶²¹.

Precisamente por ello, y tras el ejercicio del permiso de maternidad, la legislación laboral noruega reconoce a ambos progenitores el permiso parental. Actualmente este consiste en un permiso del cual ambos progenitores son titulares y que comprende 16 o 26 semanas posteriores a los permisos de maternidad y paternidad. La elección de la duración del permiso queda en manos de la mujer trabajadora, la cual, antes de comenzar a ejercer el permiso de maternidad debe optar por una de ellas, 16 semanas retribuidas al 100% del salario base o 26 semanas retribuidas al 80% del mismo. Y es que el órgano estatal “The Norwegian Labour and Welfare Administration⁶²²” establece esta duración diferente, y por ende, una cobertura social distinta también.

⁶²⁰ BRIGHOUSE, H., & WRIGHT, E. O. “Strong gender egalitarianism”. *Politics & Society*, 2008, núm. 36 (3), p. 371.

⁶²¹ BRIGHOUSE, H., & WRIGHT, E. O. “Strong gender egalitarianism”. *Politics & Society...Ibídem*, p. 380.

⁶²² The Norwegian Labour and Welfare Administration. En Adelante NAV.

“NAV was established on 1 July 2006. The local authorities and central government cooperate to find good solutions for users through 456 NAV offices in municipalities and city boroughs. Each local authority and NAV agree on what local authority services their office should provide. The services provided by a NAV office will thus vary from local authority to local authority.

Organization: NAV, or the Norwegian Labour and Welfare Administration, employs around 19,000 people. Of these around 14,000 are employed by the central government, the Norwegian Labour and Welfare Service, and around 5,000 are employed by the local authorities.

In addition to the local NAV offices there are more than one hundred special units. The special units perform centralised duties that it would not be appropriate for front line local NAV offices to perform.

NAV's main goals are:

- More people active and in work, fewer people on benefits.

Pues bien, durante esas 18 semanas de maternidad a las que se pueden añadir hasta 16 o 26 más, la madre podrá amamantar biológicamente a su bebe si ésta así lo desea. La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses de edad del menor y la lactancia materna como complemento alimenticio hasta los 2 años de edad del menor. Así, por una parte, el WEA establece el derecho a una hora retribuida al día durante el primer año del menor para poder amamantarlo. Y por otra, la lactancia podrá prolongarse todo el periodo en el que la madre se encuentre ejerciendo el permiso de maternidad y el parental. En este sentido, se pronuncia WALL cuando afirma que, las recomendaciones institucionales acerca de la lactancia materna prolongada pueden afectar de manera negativa a las políticas de la igualdad de género, puesto que lesionan el derecho a la autonomía de las madres y no inciden en el papel del padre como cuidador⁶²³. Lo que está claro es que la duración del permiso de maternidad por si sólo garantiza la lactancia durante 15 semanas, que equivalen a casi 4 meses, por lo que no lo hace durante los 6 primeros meses que la OMS recomienda. No obstante, si a la duración del permiso de maternidad exclusivo para la madre se le añade el permiso parental en su totalidad o solamente parte del mismo, la lactancia materna y sus beneficios pueden extenderse hasta los 6 meses o incluso más allá de los 6 meses, y de este modo, contribuir a la alimentación complementaria como máximo durante 41 semanas o 287 días, lo que equivale aproximadamente a 9 meses y medio. Por lo que las madres que así lo estimen tienen asegurado un periodo para la lactancia biológica y las que no lo deseen podrán optar por disfrutar del mismo o no.

Con todo, señala ELLINGSÆTER, que lo que Noruega ha pretendido con el impulso de estos permisos parentales de titularidad conjunta ha sido contribuir a la

-
- A well-functioning job market.
 - To provide the right services and benefits at the right time.
 - To provide good services tailored to the users' needs and circumstances.
 - Comprehensive and efficient labour and welfare administration.

What does NAV mean?: NAV is the short name for the Norwegian Labour and Welfare Administration. NAV was originally short for the New Labour and Welfare Administration. NAV is now a standalone name and a brand so we write it in capitals”.

⁶²³ WALL, G. “Moral constructions of motherhood in breastfeeding discourse”. *Gender & Society*, 2001, núm. 15(4), p. 599.

igualdad de género en el país, incidiendo en la vertiente privada del cuidado de los hijos e hijas⁶²⁴. La implicación masculina en el cuidado de los menores cuestiona la tradicional y feminizada distribución del tiempo de cuidado y repercute positivamente sobre el trabajo productivo de las mujeres y su desarrollo profesional. Sin embargo, a diferencia de lo que WALL apunta la existencia de un periodo prolongado para que la mujer que quiera pueda amamantar al menor no tiene por qué afectar a la igualdad de género en el país. Principalmente porque la lactancia se puede ampliar por medio de un permiso parental del que ambos progenitores son titulares. Y por consiguiente, la empresa no puede discriminar de antemano a las mujeres, ni limitar sus contrataciones ya que la norma noruega reconoce permisos paritarios.

A pesar de ello, Noruega cuenta con un problema que se extiende en las sociedades occidentales, y es que aunque avances como el permiso parental fomenten la natalidad, la realización de estudios de educación superior ha hecho que la edad para ser madre se retrase. A día de hoy, las mujeres se forman a nivel superior en la universidad, y por ende, cumplen su deseo de desarrollarse profesionalmente por lo que constituyen gran parte de la fuerza laboral de país. Así, en la década de 1970, la edad media para la maternidad era de 25.8 años, la cual ha aumentado en casi cinco años en la actualidad, situando la edad media para la maternidad en 30.9 años, y es que los nacimientos entre las mujeres mayores de 40 años se han cuádruplicado⁶²⁵.

2.2. El permiso de paternidad o *Fedrekvoten*.

Noruega se encuentra entre los países pioneros en el desarrollo de los permisos de paternidad para el cuidado. La larga trayectoria con la que cuentan los permisos parentales ha ayudado a que las modificaciones realizadas se traduzcan en una política eficaz de corresponsabilidad. De hecho, se ha constatado que la ampliación del permiso de paternidad no conlleva, por si misma, un mayor uso por parte de los hombres. Debido a ello, se establece la “father’s quota” de igual duración que el permiso de

⁶²⁴ ELLINGSÆTER, A. L. ‘Old’ and ‘new’ politics of time to care: Three Norwegian reforms. *Journal of European Social Policy*, 2007, núm. 17(1), pp. 52-53.

⁶²⁵ Concretamente la edad media de las mujeres noruegas para tener su primer hijo/a es de 29.3 años. El retraso en la edad para la maternidad en general también se debe a que el porcentaje de madres adolescentes ha disminuido. En 1970 los nacimientos de madres adolescentes representaban el 10% del total de nacimientos, mientras que a día de hoy este porcentaje es inferior al 1%. STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...* op.cit., p. 5.

maternidad. Éste consiste en un período de permiso retribuido al 100%, que resulta intransferible a la madre y que se pierde en caso de que no se utilice⁶²⁶. Dicha regulación se tradujo en un aumento de la implicación de los padres en el cuidado, y por ende, como MEIL afirma, cada vez son más los países que siguen la estela de Noruega reconociendo no sólo el derecho sino también la obligación de los hombres a implicarse en el cuidado mediante la regulación de permisos específicos como el de paternidad⁶²⁷.

Actualmente, de manera paralela al permiso de maternidad, el WEA regula en su artículo 12-3.1 un permiso de paternidad de 2 semanas de duración y de titularidad individual al padre, cuyo fin es poder asistir a la madre y al menor. En los casos en los que los progenitores no conviven juntos este derecho puede ser ejercido por una tercera persona que preste su ayuda a la madre. No obstante, este derecho es un reconocimiento de mínimos, que al igual que las normas de Derecho necesario relativo mínimo en la legislación española, puede ser mejorado ya que suponen el punto de referencia a partir del cual un derecho específico se puede desarrollar. Y es que el artículo 12-3.1 del WEA se complementa con el artículo 14.9 de la *Social Security Act*⁶²⁸, por medio del cual se regulan la prestación económica a percibir y se amplía el periodo de disfrute en un total de 10 semanas que resulta obligatorio para su ejercicio por parte del padre.

No obstante, el 1 de agosto de 2018 tanto el permiso de maternidad como el de paternidad se han ampliado a 15 semanas de duración. Así pues, los padres noruegos o la persona que preste su ayuda a la madre, cuentan con 15 semanas de permiso. Ésta es la denominada “father’s quota”, a saber, un permiso que comprende 15 semanas reservadas al progenitor masculino con el fin de cuidar del menor recién nacido. Sin embargo, ni la actual regulación de la “father’s quota”, ni el porcentaje de hombres que se implican desde el inicio del nacimiento en el cuidado de sus hijos/as son resultado del azar. Y es que, más bien, ha sido fruto de la labor legislativa y de concienciación social impulsada desde las políticas sociales del país y desde órganos estatales como el “*Arbeidsgvelferdsetaten*” o Servicio de Trabajo y Bienestar y la “*Likestillings-*

⁶²⁶ DUVANDER, A.Z., y M. JOHANSSON. “What are the effects of reforms promoting fathers’ parental leave use?”. *Journal of European Social Policy*, 2012, vol. 22 issue. 3, p. 325.

⁶²⁷ MEIL, G. “European men’s use of parental leave and their involvement in child care and housework”. *Journal of Comparative Family Studies*, 2013, vol. 44, núm. 5, p. 560.

⁶²⁸ En adelante, SSA.

ogdiskrimineringsombudet” o Defensoría para la Igualdad y la no discriminación. Por medio de ellas, se ha contribuido a combatir las desigualdades de género en el trabajo y en la sociedad, concretamente, con la regulación de un permiso reconocido al padre de manera individual e intransferible, puesto que, tal y como afirma KVANDE, su regulación ha sido un elemento decisivo para realizar cambios y fomentar la igualdad de género⁶²⁹.

En 1993 se reservaron por primera vez 4 semanas de permiso al padre de las 52 que duraba la baja parental. Con la norma se pretendía garantizar que los padres asumiesen el cuidado de los recién nacidos, es decir, distribuir de forma equitativa el tiempo de cuidado, garantizando que la madre traspasase parte del tiempo de cuidado al padre. Y es que la obligación de involucrarse en el cuidado del menor durante los primeros meses de vida puede hacer que el padre continúe con el mismo grado de implicación en el cuidado posteriormente.

La regulación de las iniciales 4 semanas ha ido ampliándose de manera gradual. En el año 2000 la cuota de paternidad pasa a comprender 6 semanas, lo cual generó un debate en la comunidad política noruega ya que los más conservadores se oponían a ello argumentando que la ampliación de la “father’s quota” era impositiva y anulaba la libertad de elección por parte de los progenitores para decidir si querían acogerse o no a esta medida. A continuación, en el año 2014 la cuota de paternidad alcanzó un máximo de 14 semanas de duración.

Sin embargo, la entrada al Gobierno de Noruega del Partido Conservador *Høyre* frenó la progresiva ampliación de la “father’s quota” disminuyendo su duración a 10 semanas de exclusividad para el padre⁶³⁰. Como se ha mencionado anteriormente, el principal razonamiento para llevar a cabo esta modificación fue que el Partido Conservador defiende la idea de dotar a las familias de prestaciones económicas para el cuidado frente a los servicios de cuidado público. En otras palabras, el Gobierno, con una postura liberal ante el debate del cuidado, es decir, bajo el argumento de que son las

⁶²⁹ En este sentido se pronuncian las autoras en: KVANDE, Elin. Y BYE, Trine Lise. *Father’s between two care schemes-Immigrant workers’ encounter with the Norwegian father’s quota*. Oslo: Ed. Norsk Statistisk sentralbyrå, 2016, p. 15.

⁶³⁰ Y es que el permiso de paternidad, al igual que el permiso de maternidad y el permiso parental en Noruega, ha sido modificado en varias ocasiones en los últimos años, aplicando la nueva regulación tanto a los nacimientos como a las adopciones que han tenido lugar a partir del 1 de julio de 2014.

propias familias las que deben tener libertad para decidir, se mostró favorable a dotar a las familias de una prestación económica en vez de promover la inversión pública en los servicios para el cuidado universales.

Así, los conservadores abogaron por proporcionar a las familias noruegas una prestación económica tras el nacimiento del menor, cuyo fin era que éstas decidiesen entre pagar por escolarizar a sus hijos en guarderías privadas, o por el contrario, fueran compensadas por la pérdida de salario que suponía el que uno de los dos progenitores se quedase en casa para poder cuidar de su hijo o hija. Pero además, según el Partido Conservador los permisos parentales y su larga duración impedían que las familias decidieran si realmente querían acogerse a ellas, o de otro lado, si preferían recibir la prestación económica por cuidado. En suma, se puede afirmar que mediante la apuesta por la prestación económica el Partido Conservador *Høyre* intentó fomentar la privatización del cuidado.

El dilema entre prestaciones económicas o servicios públicos puede repercutir de manera negativa sobre la corresponsabilidad. De un lado, el impulso estatal de la prestación puede hacer que las mujeres con menor nivel educativo y menor nivel de recursos se acojan a esta medida, básicamente porque también en Noruega ganan menos que los hombres⁶³¹, por lo que serían ellas las que dejarían de lado su carrera profesional y se quedarían en casa al cuidado del menor recibiendo la prestación económica. De otro lado, porque debido a los roles tradicionales de género sobre la división sexual del trabajo serían los hombres los que continuarían trabajando fuera del hogar para que ellas se quedasen en casa atendiendo a los menores. Lo cual relegaría a la mujer al hogar bajo la premisa del Gobierno de que tienen derecho a elegir entre trabajo o cuidado.

Por esta razón, la línea de actuación del Gobierno conservador entró en liza con argumentos como el de la autora STANG DAHL, la cual apoya la idea de que la realidad social de mujeres y hombres es distinta, es decir, sus trayectorias, sus condiciones de vida, y sus necesidades y oportunidades, y por esa misma razón, las normas aparentemente neutras afectan de forma diferente a cada uno de ellos. Así pues, la política de disminución de la duración de la “father’s quota” y el fomento de la

⁶³¹ En 2015 el salario medio mensual a jornada completa de hombres y mujeres era de 46.200 NOK (coronas noruegas) y 39.800 NOK (coronas noruegas) respectivamente. En otras palabras, el salario medio mensual de las mujeres era el 86% del salario medio mensual de los hombres.

prestación económica para el cuidado como alternativa a los servicios públicos de cuidado de menores, han pasado por alto el problema de la conciliación que perjudica ineludiblemente a las mujeres⁶³².

La actual regulación del permiso de paternidad abarca 15 semanas de duración, al igual que el de maternidad. En los casos de nacimiento múltiple o de adopción de más de un hijo/a, los padres tienen derecho a 5 semanas más de permiso, por lo que en tales casos podrán disfrutar de 20 semanas de permiso que deben ejercerse tras el hecho causante. Pero además, los padres pueden complementar este permiso con el permiso parental, y es que en Noruega los permisos parentales se han diseñado desde las políticas familiares de apoyo a la natalidad y a la infancia⁶³³, y no desde la perspectiva del reconocimiento de permisos laborales de incapacidad o ausencia, como es el caso de España. Por lo que el permiso de 15 semanas puede prolongarse por 16 semanas más (retribuidas al 100%) o por 26 semanas más (retribuidas al 80%), en función de la elección de la madre. En resumen, el permiso de paternidad queda constituido como un permiso individual de 15 semanas retribuidas al 100%, que debe utilizarse desde el nacimiento del menor y hasta que éste cumpla 3 años de edad, pero tras disfrutar de éstas el padre también puede hacer uso del permiso parental compartido cuando él quiera durante los primeros 3 años de vida del menor.

En el caso de otro país escandinavo como Finlandia, el permiso de paternidad también ha sido objeto de numerosas modificaciones, la última de ellas en el año 2013. Ese mismo año se crea una licencia de paternidad independiente de 54 días laborables de duración que equivale a 7 semanas y media. Si bien la duración del mismo es mucho menor que la del permiso de paternidad en Noruega, ambas regulaciones coinciden en una cosa. Y es que desde el momento del parto el padre podrá, bien usar entre 1 y 18 días de su permiso mientras la madre está de baja por maternidad, y los restantes días de

⁶³² STANG DAHL, Tova. *El derecho de la mujer: una introducción a la jurisprudencia feminista...op.cit.*, p. 23 y siguientes.

⁶³³ JAKHELLN, Henning., GISLE, Jon. Y AUNE, Helga. *Arbeidsrett.no: Kommentarer til arbeidstvistloven*. Oslo: Ed. Cappelen Damm Akademisk, 2012, p. 12 y ss.

permiso cuando finalice la baja por maternidad, o bien, los 54 días tras la baja y en cualquier momento hasta que el menor cumpla dos años⁶³⁴.

Con todo, puede resultar polémico que, en Noruega, el padre reciba una determinada prestación económica dependiendo de la elección inicial de la madre de disfrutar de 16 o 26 semanas de baja parental. Y es que en función de una u otra decisión el padre percibirá el 100% o el 80% de su salario durante el tiempo en el que se encuentra de baja. No obstante, parece lógico que ambos progenitores participen en la toma de esta decisión de manera conjunta y atendiendo a las necesidades de su propia familia. Entonces, la controversia se sitúa en que la cuantía que el padre recibe durante el permiso parental depende de la elección de la madre. Así pues, ésta depende de la elección de la madre que habrá de elegir entre un periodo de 49 semanas (245 días) cobrando el 100% de su salario, o de 59 semanas (295 días) en los que percibiría el 80% del mismo. Por ende, el padre recibirá el 100% o el 80% de su salario durante el permiso parental en función de la opción que la madre escoja.

Por otro lado, es importante precisar que para tener acceso a la prestación de paternidad tanto la madre como el padre han de cumplir con unos determinados requisitos individuales. En primer lugar, para poder acceder a la prestación económica la madre y el padre deben cumplir el requisito de haber estado empleados como mínimo 6 de los últimos 10 meses inmediatamente anteriores al parto. En segundo lugar, si la madre no ha adquirido el derecho a la prestación por maternidad y está disfrutando del subsidio de maternidad, el padre no tiene derecho a la “father’s quota”. Y finalmente, en caso de que el padre no haya acumulado el derecho individual para el permiso de paternidad, éste es transferido a la madre, para que ella pueda disfrutar de este periodo.

Cabe añadir que en los casos en los que el padre no cumpla los requisitos formales para poder acceder a ésta prestación la legislación noruega podrá reconocerle un subsidio de paternidad cuya cuantía es establecida anualmente por el Parlamento Noruego⁶³⁵. Este subsidio solo tendrá lugar en cuatro casos determinados: cuando el

⁶³⁴ SALMI, M. and LAMMI-TASKULA, J. “Policy goals and obstacles for fathers’ parental leave in Finland”. En: EYDAL, G. B and ROSTGAARD, T. (eds), *Fatherhood in the Nordic welfare states- Comparing care policies and practice*. Bristol: Ed. Policy Press, 2014, pp. 303-324.

⁶³⁵ Fuente de información:
<https://www.nav.no/en/Home/Benefits+and+services/Relatert+informasjon/lump-sum-grant-on-birth-or-adoption>. (Última consulta: 18/01/2017).

hombre realice una adopción de manera individual; cuando el otro progenitor muera y éste adquiriera el cuidado exclusivo del menor; cuando la custodia del menor corresponda únicamente a éste; y cuando dentro de las 56 semanas posteriores al parto o a la adopción, el padre asume el cuidado del menor con la intención de asumirlo de modo individual.

2.3. El permiso parental o *Fellesperioden*.

Desde la década de 1970 Noruega cuenta un permiso parental que permite a madres y padres disfrutar de un periodo común de baja y que pueden distribuirse como ellos decidan, lo que BRIGHOUSE y WRIGHT califican como una política *equality-enabling*. Sin embargo, si bien en su origen el estado permitía que ambos progenitores dividieran la duración del permiso parental, no incidía en la corresponsabilidad. En otras palabras, no incurrían en que ambos progenitores se repartieran el tiempo de cuidado⁶³⁶.

Actualmente, y en aras de corregir esa falta de corresponsabilidad, el capítulo 14 sobre “Actuación en los casos de embarazo, parto y adopción” de la SSA, establece que de manera obligatoria las madres deben ejercer un permiso de maternidad de 18 semanas y los padres de 15 semanas, tras lo cual, ambos progenitores cuentan con un permiso parental de 16 o 26 semanas de duración a dividir según ellos convengan. Esta parte común que tanto la madre como el padre pueden añadir a sus respectivos permisos individuales debe ejercerse antes de que el menor cumpla 3 años en los casos de parto natural, o antes de tener un nuevo hijo/a puesto que este nuevo hecho causante no da lugar a la acumulación del permiso parental. En los casos de adopción, el permiso parental habrá de disfrutarse dentro de los 3 primeros años tras el momento en el que se asume el cuidado del menor y antes de que el hijo/a adoptada cumpla 15 años de edad.

La evolución del permiso parental y su duración han sido objeto de modificaciones durante los últimos años. Como se observa en el **Cuadro 1**, los cambios que se han llevado a cabo sobre el permiso parental se han dado principalmente sobre la duración total y la distribución entre los progenitores del mismo.

⁶³⁶ BRIGHOUSE, H., & WRIGHT, E. O. “Strong gender egalitarianism”. *Politics & Society*, 2008, vol. 36, issue. 3, pp. 360-372.

Cuadro. 1. Las modificaciones sobre el permiso parental en Noruega en la distribución de semanas remuneradas al 100% (2009-2018).

Año	Duración total de permiso parental (semanas)	Permiso de la madre	Permiso del padre	Permiso parental a compartir
2009	46	3+ 6	10	27
2011	47	3+6	12	26
2013	49	3+14	14	18
2014	49	3+10	10	26
2018	49	3+15	15	16

En suma, hoy en día, el Estado de bienestar noruego asegura una cobertura social del permiso parental por un total de 49 semanas (que en los casos de adopción es de 46 semanas) recibiendo el 100% del salario, o de 59 semanas (que en los casos de adopción es de 56 semanas) con el 80%, decisión que queda en manos de la madre y que ésta debe tomar antes del momento del nacimiento del menor en función del tiempo de permiso y la cobertura del mismo que ésta prefiera. A partir del 1 de julio de 2018, en caso de que el parto sea múltiple la duración del permiso parental será de 66 semanas al 100% o de 80 semanas al 80%, y en los casos en los que nazcan trillizos el permiso parental se ampliará a 95 semanas al 100% o a 115 al 80%⁶³⁷. En la práctica, la opción más utilizada es la segunda de ellas, es decir, la mayoría de progenitores opta por alargar el tiempo de cuidado a 59 semanas a pesar de que ello implique recibir el 80% de su salario base y no el 100% (este fenómeno se constata desde 2008, ya que desde

⁶³⁷ NORWEGIAN MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. *The Norwegian Social Insurance Scheme 2018...op.cit.*, pp. 21-22.

entonces 3 de cada 4 progenitores optan por la segunda opción por el hecho de abarcar más semanas de permiso⁶³⁸).

Asimismo, la legislación laboral establece que el periodo de permiso parental no tiene por qué ser disfrutado de manera continua a los permisos individuales de maternidad y paternidad. Ambos progenitores podrán posponer la parte del permiso parental que le corresponda a cada uno (en función de su decisión) y disfrutarlo más adelante y hasta los 3 años de edad del menor. Por lo tanto, el único límite al ejercicio de este derecho es la edad del menor, ya que cuando éste cumpla los 3 años de edad, el derecho al permiso parental se pierde de manera automática, aunque no se haya hecho uso del mismo. Del mismo modo, también se pierde el derecho a disfrutar de la parte correspondiente del permiso parental cuando otro hecho causante dé lugar al mismo, es decir, si dentro de esos 3 años la pareja tiene otro hijo/a que dé lugar a un nuevo permiso parental, el permiso previo no disfrutado prescribe.

Con todo, tanto el permiso de maternidad como el de paternidad son individuales en cuanto a duración y retribución, por lo que pueden ejercerse de manera simultánea. No obstante, el ejercicio del permiso parental de 16 o 26 semanas de duración cuenta con dos límites, ya que resulta preferible que se haga uso de éste de manera separada para extender en el tiempo la duración del cuidado del menor. Y es que el estado no asume más del 150% de las retribuciones salariales de la pareja en caso de que ambos progenitores disfruten simultáneamente de la baja parental. Por ejemplo, si la madre está disfrutando de su periodo de baja parental con una retribución del 100% y su pareja quiere hacer uso de la parte de la baja parental que le corresponde de forma simultánea para que los 2 estén en el hogar al mismo tiempo, sólo podrá reclamar el 50% de su prestación por baja parental, lo que supondría además que el padre debe seguir trabajando a jornada parcial durante ese periodo (de donde recibirá el restante 50% de su salario).

2.4. Ayudas económicas para el cuidado y servicios de cuidado público.

El marco normativo noruego de los permisos parentales, compuesto por el permiso de maternidad, el de paternidad y el parental se complementa, además, con una

⁶³⁸ GRAMBO, Anne-Cathrine., MYKLEBØ, Sigrid. *Moderne familier – tradisjonelle valg*. Oslo: Ed. Nav, 2009.

serie de prestaciones sociales y servicios públicos de educación. El objetivo de estos es proteger a la familia, fomentar la natalidad y contribuir a la igualdad de género en el mercado de trabajo. En primer lugar, las prestaciones sociales y servicios públicos de educación que el estado noruego otorga están destinadas a coadyuvar al bienestar de las familias, es decir, a que las familias una vez finalizado el ejercicio de los permisos parentales no tengan problemas para volver al mercado de trabajo ya que los menores son escolarizados de manera gratuita en guarderías públicas. Esto, sin duda, ayuda a que los habitantes del país tengan hijos/as cuando lo deseen puesto que no necesitan ayuda externa para poder compaginar trabajo productivo y reproductivo. En segundo lugar, las prestaciones sociales y servicios públicos de educación fomentan la natalidad porque no se ponen obstáculos a la conciliación, a saber, el estado garantiza un servicio escolar desde edades tempranas para que ni madres, ni padres, se vean obligados a quedarse al cuidado del menor dejando de lado su carrera profesional. Pero además, las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y hasta que estos/as tengan 18 años de edad hacen que el estado cubra en parte las necesidades materiales que los menores necesitan. Por lo que los habitantes no tienen que decidir entre formar una familia o no en función de sus ingresos salariales o de su situación económica. Y en tercer lugar, las prestaciones sociales y servicios públicos de educación contribuyen a la igualdad de género en el mercado de trabajo puesto que las mujeres no se ven obligadas a abandonar sus profesiones porque no tienen con quien dejar a los menores para reincorporarse al trabajo, y es que el estado asegura guarderías para su cuidado y de carácter público.

Por ello, se puede afirmar que el Estado de bienestar noruego ampara a la familia por medio de una arraigada y generosa legislación laboral en cuanto a duración de los permisos parentales y mediante las ayudas económicas para el cuidado y el establecimiento de servicios universales para el cuidado. En otras palabras, tal y como afirma MARTÍNEZ CONDE, la conciliación concierne al ámbito personal de cada persona pero también al ámbito colectivo⁶³⁹, es por ello por lo que la familia es el bien

⁶³⁹ MARTÍNEZ CONDE, Carmen María. *La conciliación de la vida familiar y laboral, un estudio sociológico sobre la realidad familiar. Complicaciones, retos y necesidades*. 2015. Fuente de información: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/15528/MartinezConde_CarmenMaria_TD_2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y (Última consulta: 13/12/2018).

que el estado noruego protege, y es que la dimensión colectiva de la familia trasciende a una dimensión mucho más amplia, así como, la ciudadanía del país⁶⁴⁰.

En cuanto a los servicios de cuidado público, recientemente desde la UE se ha vuelto a incidir en la importancia de contar con servicios asistenciales para que madres y padres puedan compaginar sus necesidades vitales y sus carreras profesionales sin que ello afecte a sus condiciones de trabajo. Y lo ha hecho, concretamente, mediante el noveno principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales que corresponde al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Dicho principio establece que *“los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y debe animárseles a utilizarlos de forma equilibrada”*⁶⁴¹.

Los países nórdicos cumplen a la perfección con la última premisa, a saber, cuentan con una amplia red de servicios de guardería financiados públicamente. Y es que ello es un elemento indispensable para que junto a los permisos parentales se pueda crear una política social eficiente de apoyo a la familia, que además garantice la natalidad y la igualdad de género en el mercado de trabajo⁶⁴². A pesar de que ELLINGSÆTER afirma que estos servicios se establecieron en Noruega más tarde que en el resto de países nórdicos, a día de hoy, las guarderías constituyen un derecho para todos los menores noruegos de 1 a 5 años⁶⁴³. Por lo que Noruega cuenta con un derecho universal a los servicios de educación en la primera infancia que comienzan poco después del nacimiento del menor.

⁶⁴⁰ En este sentido se pronuncia ARROYO ABAD, que opina que la familia es, como ente colectivo, la figura clave para regular medidas de conciliación. En: ARROYO ABAD, Carlos. “Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2007, núm. 11, pp. 243-270.

⁶⁴¹ Fuente de información: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es (Última consulta: 08/02/2018).

⁶⁴² BERMAN, Y. Book review. *Journal of Social Policy*, 2010, issue. 35, pp. 324-342.

⁶⁴³ ELLINGSÆTER, A. L. “The complexity of family policy reform: The case of Norway”. *European Societies*, 2003, vol. 5, issue. 4, pp. 419-443. Y ELLINGSÆTER, A. L. “Towards universal quality early childhood education and care: the Norwegian model”. Bristol: Ed. University of Bristol, 2014.

A nivel europeo, sólo el 27% de los menores de entre 0 y 3 años y el 82% de entre 3 y la edad de escolarización obligatoria van a guarderías oficiales⁶⁴⁴. Y es que la provisión de los servicios de guardería en el ámbito comunitario es diferente, ya que puede variar dependiendo de la inversión que cada estado hace en el gasto público. Así pues, junto a Noruega, los vecinos nórdicos como Suecia, Dinamarca y Finlandia son los países de la UE-15 que destinan un mayor porcentaje de su PIB a la educación de la primera infancia y que, por ende, cuentan con un desarrollo mayor de este derecho⁶⁴⁵. Sin embargo, Noruega se ha mantenido a la cola del resto de países escandinavos en lo que respecta a esta materia, por lo que la institucionalización del cuidado infantil como derecho legal ha sido mucho más lenta que en el resto de países escandinavos.

Históricamente, Noruega comienza a desarrollar su red de guarderías en 1975 mediante la ley *Day Care Institution Act*⁶⁴⁶. Autoras como LEIRA afirman que, dicha ley estableció que las guarderías debían ser un servicio para todas las madres y padres que desearan contar con él⁶⁴⁷. Por medio de la misma, los servicios de cuidado infantil comienzan a ampliarse, pero han tenido que pasar 30-40 años para que este servicio se extienda a todas las familias y no sólo a las personas con bajos ingresos⁶⁴⁸, y garantizar así el modelo de familia igualitaria⁶⁴⁹. Una de las principales razones es que la sociedad Noruega ha sido mucho más tradicional en lo que al concepto de maternidad y familia se refiere que el resto de países nórdicos. Pero también, que de manera simultánea al servicio de guarderías ha existido una prestación económica para el cuidado. Esta prestación impulsada desde los partidos políticos de la derecha del país pretendía no sólo reducir la alta demanda de los servicios de guardería que comienza con la

⁶⁴⁴ Fuente de información: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/endorsing-european-pillar-social-rights_es (Última consulta: 14/02/2018).

⁶⁴⁵ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *La participación laboral de las mujeres en España...op.cit.*, p. 102.

⁶⁴⁶ Actualmente es la *Day Care Institution Act* (No. 64 of 2005).

⁶⁴⁷ LEIRA, A. *Welfare States and Working Mothers*. Cambridge: Ed. Cambridge University Press, 1992.

⁶⁴⁸ ELLINGSÆTER& GULBRANDSEN. “Closing the Childcare Gap: The Interaction of Childcare Supply and Mothers’ Agency in Norway”. *Journal of Social Policies*, 2007, vol. 36, issue 4, pp. 649–669.

⁶⁴⁹ KORPI, W. “Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states”. *Social Politics: international studies in gender, state & society*, 2000, vol. 7, issue. 2, pp. 127-191.

incorporación de la mujer al mercado de trabajo, sino proclamar que la escolarización a edades tan tempranas resultaba nociva y perjudicial para los menores⁶⁵⁰.

Posteriormente, y en aras de garantizar la libertad de elección de los progenitores a la hora de escolarizar a sus hijos/as o hacer uso de la alternativa económica para su cuidado en el hogar, en el año 2000, el Gobierno estableció la cobertura universal de los servicios de guardería. Este compromiso político se dirigió a ampliar el acceso al cuidado infantil y a fortalecer la calidad de sus servicios. Asimismo, en 2002 se firmó el Acuerdo para el cuidado de menores o *Childcare Agreement*, y en 2003 todos los partidos alcanzaron el compromiso para el cuidado de menores o *Childcare Compromise*, sobre la financiación y la gestión de estos centros. Estos avances hicieron que el porcentaje de menores de entre 1-5 años aumentará de 67% en 2002, al 80% tras la adopción del *Childcare Compromise* en 2005.

La ley actual que regula las guarderías, es la *Kindergarten Act*⁶⁵¹ y entró en vigor en enero de 2006. La norma establece las condiciones mínimas que han de garantizar las guarderías estatales además de la necesidad de supervisar estas. Todo ello amparado por el artículo 2 de la ley, que recoge que el servicio de cuidado que éstas proporcionan forma parte de un proceso pedagógico de aprendizaje vital, y por consiguiente, es una inversión en la futura ciudadanía del país. Asimismo, el artículo 12 de la misma, vuelve a corroborar el objetivo de la universalización y es que establece que todos los menores tienen derecho a una plaza en la guardería del municipio en el que estén empadronados. Por esta misma razón, se obliga a las guarderías a desarrollar un proceso de admisión anualmente.

El desarrollo de las iniciativas legislativas destinadas a aumentar la cobertura de las guarderías y garantizar su universalización se ha dado conjuntamente con una fuerte demanda de las familias. Aunque las mujeres noruegas ya estaban inmersas en el mercado laboral antes de que estas políticas comenzaran a llevarse a cabo, su deseo de continuar trabajando fuera del hogar y crear una familia ha hecho que el estado tenga que dar una respuesta coherente al conflicto de la conciliación. Por ello, a día de hoy, existen aproximadamente 5.900 guarderías en Noruega y alrededor de 282.000 menores

⁶⁵⁰ VOLLSET, G. *Familiepolitikens historie -1970 til 2000*. Oslo: Ed. Nova, 2011.

⁶⁵¹ Act no. 64 of June 2005 relating to Kindertgarens.

asisten a las mismas. El 91% de los menores de 1 a 5 años de edad tienen plaza en ellas, lo que supone un aumento del 70% desde 1980. Y el 97% de los de 3 a 5 años, es decir, casi el total de los más mayores, cuenta con una plaza también⁶⁵².

Por lo que gracias a labor legislativa del país que comienza en 2002 con el *Childcare Agreement*, a día de hoy, la asistencia de casi el total de los menores está garantizada, y todo ello a pesar de que la introducción de la ayuda económica para el cuidado o *Cash benefit for parents* o *Kontantstøtte* por medio de la *Cash Benefit Act*⁶⁵³ en 1998 repercutió sobre el porcentaje de menores que asistían a una guardería.

La alta tasa de escolarización en las guarderías puede deberse a que la demanda de las familias ha aumentado simultáneamente a los altos porcentajes de mujeres con educación superior, y por consiguiente, con carreras profesionales. Pero también al cambio cultural que este fenómeno produjo, es decir, no sólo la incorporación de la mujer al trabajo productivo, sino que también el derecho de las mujeres a desarrollarse en el ámbito laboral ha reforzado un cambio sobre las ideas más tradicionales de la maternidad. Es por ello, por lo que la sociedad noruega ha exigido que el estado asegure una gran red de servicios de guardería y con amplios horarios. De este modo, las guarderías públicas contribuyen a la conciliación porque ofrecen entre 9 y 10 horas de servicio diarias, lo que permite que madres y padres compaginen su faceta familiar y laboral sin que ello acarree ningún tipo de controversia ni necesidades que tengan que cubrir con ayuda familiar o pagando por servicios de cuidado privados y adicionales. Sin embargo, Noruega cuenta con horarios de trabajo racionales, lo que hace que entre las familias que hacen un mayor uso (en términos de horas totales de asistencia a las guarderías) se encuentren las familias monoparentales cuyo progenitor trabaja también fuera del hogar.

En lo que respecta a la ayuda económica para el cuidado, el “*Cash benefit for parents*” se concibe como una alternativa al cuidado público durante la primera etapa de vida del menor. Esta ayuda económica para el cuidado de menores de entre 13 y 23 meses se concede cuando los progenitores deciden no hacer uso del servicio de

⁶⁵² STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2018...* op.cit., p. 20.

⁶⁵³ *Cash Benefit for Parents with Small Children* (Act No. 41 of 26 June 1998).

guarderías público⁶⁵⁴. Así pues, únicamente se recibirá en los casos en los que el menor no esté escolarizado durante esta etapa o cuando haga un uso parcial de los mismos. En el primer caso, la familia percibirá el 100% de la prestación que a partir del 1 de agosto de 2018 es de 7.500 NOK al mes, lo que equivale a 769€. Cuando se haga un uso parcial del servicio de guardería existen unos ratios establecidos en la normativa social que determinan la cantidad económica a recibir. Así, si el menor acude a estas un máximo de 8 horas semanales recibe el 80% de la ayuda, es decir, 6.000 NOK o 615€. Si el menor acude entre 9 y 16 horas semanales recibe el 60%, lo que supone 4.500 NOK o 461€. Si la asistencia es de 17 a 24 horas semanales se percibe el 40% que son 3.000 NOK o 307€. Si el menor acude entre 25 y 32 horas, el 20% que son 1.500 NOK o 153€. Y finalmente, si se hace un uso de 33 horas semanales o más, la familia no recibe la ayuda⁶⁵⁵. Estas cantidades se recibirán desde que el menor tiene 13 meses hasta la edad de 23 meses, constituyéndose por un total de 11 meses.

En el país vecino, Finlandia, la prestación económica para el cuidado de menores en el hogar o “*Lastenkotihoidon tuki*” como alternativa a los servicios de guardería municipales se paga a los progenitores hasta que el menor cumple los 3 años de edad. La ayuda consta de dos partes: una cuota fija y un suplemento de cuidado. Esta última parte es variable en función de los ingresos de la familia⁶⁵⁶. A tenor de la *Finnish Employment Contracts Act*⁶⁵⁷ los progenitores pueden quedarse en casa al cuidado de su hijo/a hasta que cumpla tres años sin que ello pueda afectar de manera alguna a su contrato de trabajo. Debido al uso masivo que los progenitores hacen del cuidado en el hogar durante los 3 primeros años de vida del menor, el Gobierno finlandés no ha llevado a cabo modificaciones directas sobre el mismo, sin embargo, dado que son las mujeres las que más se acogen a ello, en 2013 se sugiere que el periodo que abarca esta

⁶⁵⁴ La prestación económica denominada “Cash benefit for parents” se introduce por primera vez en 1998, con el objetivo de proporcionar un subsidio de alrededor de 400€ mensuales a aquel progenitor que se quedara al cuidado del menor de 1-2 años de edad durante esta etapa en vez de reincorporarse a su profesión.

⁶⁵⁵ NORWEGIAN MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. *The Norwegian Social Insurance Scheme...op.cit.*, pp. 26-27.

⁶⁵⁶ Además algunos municipios pagan un suplemento extra por el cuidado de los niños/as. En 2013, la cantidad total de suplementos extra de cuidado infantil que los municipios pagaron fue de 96.8 millones de euros. En: EUROFOUND. *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*. Luxembourg, Ed.: Publications Office of the European Union, 2015, pp. 22-23.

⁶⁵⁷ *Finnish Employment Contracts Act* (of 26 January 2001 No. 55.)

ayuda se divida por igual entre ambos progenitores. Por ello, en 2014 se crea la prestación de asistencia flexible o “*Joustava hoitoraha*”, a saber, una prestación que reciben los progenitores al combinar su actividad profesional a jornada parcial y el cuidado de su hijo/a⁶⁵⁸.

En el caso de Noruega, durante los últimos años se ha dado una clara disminución en el número de menores que reciben el “*Cash benefit for parents*”, concretamente, en el año 2000, 90.000 familias recibían esta ayuda, a saber, un 74% de los progenitores con hijos/as de 1 a 2 años se acogió a la prestación económica, mientras que en 2018, el total ha disminuyó a 17.000. Estos nuevos datos concuerdan con el dilema sobre el “*Cash benefit for parents*” que existe en la sociedad noruega. Los países nórdicos, y entre ellos Noruega, han hecho durante años una apuesta por la universalización de los servicios de cuidado sustentados desde el Estado de bienestar y destinados a disminuir la brecha de género del mercado laboral. A pesar de ello, la prestación dirigida a suplir de manera privada en los propios hogares los servicios de guardería pública ya garantizados por el estado podría ser contraria a los objetivos que se han pretendido conseguir precisamente con la universalización de los mismos. Y es que la prestación económica puede ser un obstáculo para la igualdad de género del país ya que pone en peligro el desarrollo profesional de las mujeres. Ésta podría relegar a las mujeres de nuevo al trabajo reproductivo en el hogar en vez de coadyuvar a su reincorporación al trabajo productivo, fenómeno que, además, puede contar con una mayor propagación entre las mujeres con recursos económicos y formativos más bajos. Por ello, autores como CABEZA PEREIRO lo cuestionan, afirmando que “se plantea una duda de importancia, relativa a si los sistemas de protección deben propiciar la figura del cuidador informal o si acaso sería más adecuado optar por un sistema que fomente la contratación de cuidadores formales”⁶⁵⁹. Aunque, por otro lado, si la mujer o el hombre desean quedarse en el hogar con el fin de encargarse del cuidado de su hijo/a, el reconocimiento de una ayuda económica al cuidado puede ser una buena opción que ayuda a visibilizar el trabajo reproductivo. Por ello, LARRAÑAGA, ARREGUI y ARPAL señalan que “sólo la redefinición de nociones como productividad y

⁶⁵⁸ EUROFOUND: *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU... op.cit.*, p. 23.

⁶⁵⁹ CABEZA PEREIRO, Jaime. “Conciliación de vida privada y laboral”. *Temas Laborales*, 2010, núm.103, p. 56.

domesticidad puede elevar el trabajo reproductivo al rango de categoría económica y darle un lugar propio dentro de los indicadores de bienestar social y económico”⁶⁶⁰. En suma, la legislación noruega cuenta con varias estrategias corresponsables para poder combinar familia y trabajo, si bien, es cierto que la regulación de la ayuda para el cuidado de menores podría remodelarse y establecer unos indicadores que permitan medir la producción del trabajo reproductivo y remunerarlo cuando los progenitores así lo deseen en aras de conseguir su visibilización.

Bajo esa misma premisa, parte de la sociedad noruega ha argumentado que debe darse libertad de elección a las familias para optar por el cuidado público o la ayuda económica. No obstante, un alto el número de familias considera que los servicios de guardería públicos son la opción más conveniente tras disfrutar de los permisos parentales, y es que es la opción más utilizada con un 91% de los menores de entre 1-5 años matriculados frente a la prestación económica para el cuidado. Sin duda, el sustento público de este servicio ha contribuido a que Noruega sea un país con una de las menores diferencias entre la ocupación de mujeres y hombres. Y es que en el año 2018 el número de mujeres y de hombres participantes en el mercado de trabajo era similar, de un total de 2,8 millones de empleados, las mujeres representan el 47% de la fuerza de trabajo⁶⁶¹.

2.5. Otras políticas sociales.

Las políticas sociales destinadas a la familia y a los menores que se garantizan mediante la regulación estatal de los permisos parentales y los servicios de guardería universales o su alternativa económica se complementan con otra ayuda económica global. Así, la *Family Allowances Act*⁶⁶² establece que todos los menores y hasta los 18 años de edad cuentan con una aportación estatal anual de 11.640 NOK (1.188€), lo que supone 970 NOK (99€) mensuales. Para poder optar a esta ayuda el padre o la madre de la familia deben cumplir unos requisitos, entre ellos, tanto el menor como la madre o el

⁶⁶⁰ LARRAÑAGA, Isabel., ARREGUI, Begoña, y ARPAL, Jesús. “El trabajo reproductivo o doméstico”. *Gaceta Sanitaria*, 2004, núm. 18, p. 32.

⁶⁶¹ “In 2018, the number of people in employment reached approximately 2.8 million, equivalent to about 50 per cent of the population. Women accounted for 47 per cent of the labour force”. Fuente de información: STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019... op.cit.*, p. 12.

⁶⁶² *Family Allowances Act* of 8 March 2002.

padre han de residir en Noruega y el progenitor debe haber estado asegurado durante los 3 últimos años inmediatamente anteriores a la reclamación de esta ayuda.

Además, existe una ayuda adicional cuando las familias son monoparentales. Esta ayuda se denomina beneficio de transición y está dirigida a cubrir los gastos de subsistencia. A parte de los requisitos anteriormente mencionados, también se exige que desde el momento en el que el menor cumple 1 año de edad el progenitor/a tenga alguna actividad ocupacional, se encuentre estudiando como mínimo a jornada parcial, tenga un negocio propio o esté dado de alta en la Administración de Trabajo y Bienestar de Noruega como demandante de empleo. Así pues, si se cumpliesen estas condiciones el beneficio de transición que recibirá una madre o un padre soltero podrá ser como máximo de 210.677 NOK o 21.502€ anuales, dependiendo de los ingresos que éste o ésta reciban. No obstante, a diferencia de la ayuda general hasta los 18 años de edad, ésta sólo se puede otorgar hasta que el menor alcance la edad de 8 años y únicamente se dará durante un total de 3 años consecutivos⁶⁶³.

En el caso de Finlandia, también existe una ayuda económica por hijo/a menor de 17 años denominada "*Lapsilisä*" que se paga a las madres, a diferencia de la noruega que está destinada a la familia. Ésta ayuda fue congelada por el Gobierno entre 2013 y 2016 con el fin de frenar la creciente deuda del estado, y lograr así, una mayor sostenibilidad económica a largo plazo. A pesar de ello, el Gobierno liderado por el Partido Conservador dio un paso más al hacer recortes directos de aproximadamente el 8% sobre esta prestación a partir del 1 de enero de 2015. Actualmente, tras las críticas recibidas por dichos recortes, el Gobierno ha introducido una deducción de impuestos por hijos/as para las familias que cuentan con bajos ingresos y como política para amortiguar parte de los efectos adversos de los recortes previamente llevados a cabo.

No cabe duda de que este tipo de ayudas contribuyen a fomentar la natalidad. En el caso de Noruega, existe un discurso institucional materializado mediante estas ayudas de carácter económico que refuerzan la creación de una sociedad donde las condiciones

⁶⁶³ Incluso existe una ayuda que el estado noruego reconoce para los menores de 18 años residentes en Noruega que teniendo dos progenitores separados o divorciados residen sólo con uno de ellos y no reciben la pensión de manutención por el otro progenitor (bien porque no la paga o bien porque se retrasa en el mismo). Asimismo, en estos casos, el estado asume la manutención de los hijos y realiza los ingresos de manera anticipada a la mensualidad, de modo que garantiza un mantenimiento mínimo de los menores.

laborales (que comprenden los horarios, los salarios...) no limitan las tasas de fecundidad del país. Por lo que se coadyuva a crear un entorno social donde madres y padres puedan plantearse tener descendencia. Pero además, los nuevos modelos de familias, entre los que se encuentran las monoparentales y donde únicamente cuentan con un único salario, tienen una ayuda adicional destinada a contrarrestar esa ausencia de un segundo salario y así garantizar las mismas oportunidades entre todos los niños y niñas.

3. El papel de los agentes sociales y la negociación colectiva en las políticas de corresponsabilidad noruegas.

La regulación legal de los permisos parentales compuesta por la baja por maternidad, la baja por paternidad y la baja parental cuenta con un fuerte arraigo en la normativa estatal noruega. La primera ley de igualdad de género data de 1978⁶⁶⁴, pues bien, desde este momento y en torno a la materia comienza a construirse un acervo legal para garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida. Así, posteriormente, la *Social Security Act*⁶⁶⁵, la *Anti-Discrimination Act*⁶⁶⁶, la *Working Environment Act*⁶⁶⁷, y la *Cash Benefit Act*⁶⁶⁸ han complementado la labor legislativa hacia la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles.

Tal vez, la labor normativa por contribuir a este objetivo ha hecho que la negociación colectiva, a pesar de que cuenta con capacidad plena para concretar mejoras en la materia, y como afirma PÉREZ DEL RÍO sea el instrumento más utilizado para regular las condiciones de trabajo garantizando los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en la empresa⁶⁶⁹, no haya encabezado este

⁶⁶⁴ Gender Equality Act (of 9 June 1978 No. 45). Esta ley ha sido derogada por la actual Gender Equality Act (of 21 June 2013 No. 59).

⁶⁶⁵ Social Security Act (of 28 February 1997 No. 19).

⁶⁶⁶ *Anti-Discrimination Act* (of 3 July 2005 No. 33).

⁶⁶⁷ *Working Environment Act* (of 17 June 2005 No. 62).

⁶⁶⁸ Cash Benefit for Parents with Small Children (Cash Benefit Act) (of 26 June 1998 No. 41).

⁶⁶⁹ PÉREZ DEL RÍO, Teresa. “Discriminación por razón de género y negociación colectiva”. En: SÁNCHEZ PÉREZ, J. *Aproximación interdisciplinaria al conflicto y a la negociación*. Cádiz: Ed. Universidad de Cádiz, 2005, p. 276.

campo de actuación ante otros en los que sí ha detectado e intentado solucionar carencias. De hecho, la mayor representación estatal empresarial NHO (“The Confederation of Norwegian Enterprises”)⁶⁷⁰ y la mayor representación estatal trabajadora LO (“The Norwegian Confederation of Trade Unions”)⁶⁷¹ parten de que la igualdad de género es eficiente a nivel social y económico, por lo que ninguno de ellos duda en impulsar y apoyar todas las medidas que se trabajen en esta línea. En otras palabras, ambos agentes sociales noruegos coinciden en un importante argumento para el que trabajan conjuntamente: la política social y laboral de conciliación corresponsable tiene una repercusión positiva sobre el bienestar de la sociedad noruega. En este sentido, JAKHELLN afirma que, toda colaboración entre las instituciones públicas, los sindicatos y las asociaciones de empresarios resulta fundamental. Pero además, esta colaboración no supone ningún límite al derecho de negociación en las relaciones colectivas de trabajo⁶⁷².

El argumento concreto que justifica la apuesta común de ambos actores hacia la igualdad de género es que para garantizar el Estado de bienestar noruego es imprescindible mantener la tasa de natalidad del país, por lo que el contar con nuevas generaciones es importante en términos sociales y económicos. La esperanza de vida ha aumentado en las últimas décadas, hoy en día, los hombres noruegos tienen una esperanza de vida de 80.9 años, mientras que la de las mujeres es de 84.3 años⁶⁷³, por lo que, el envejecimiento de la población y las pensiones de jubilación a afrontar son una obviedad. Por ello, la promoción de la igualdad es considerada una buena política económica.

Así, las medidas de conciliación corresponsable además de no discriminar a la mujer en el ámbito profesional repercuten de manera positiva sobre el número de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. De este modo, cuando un país cuenta con

⁶⁷⁰ Es la asociación empresarial más representativa del país. Cuenta con más de 25.600 empresas asociadas.

⁶⁷¹ Es el sindicato más representativo de Noruega, y por lo tanto, el que cuenta con una mayor tasa de afiliación. De hecho, cuenta con un gran respaldo social y es que lo avalan más de 100 años luchando por el desarrollo social del país.

⁶⁷² JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway...op.cit.*, p. 127.

⁶⁷³ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p. 8.

un alto número de participantes, mujeres y hombres, se contribuye al crecimiento económico y a garantizar el Estado de bienestar. Es por esta razón por la que, en Noruega, las políticas sociales conciliatorias tienen un fuerte soporte, a saber, porque los agentes sociales han ayudado a la concienciación de que las prestaciones estatales destinadas al cuidado y los altos niveles de empleabilidad ayudan a mantener la productividad. En suma, la actividad laboral de las mujeres es fundamental para la sostenibilidad del estado.

Igualmente, las mujeres noruegas tienen un alto nivel de formación. Actualmente, un 57% de las mujeres de entre 25-29 años cuenta con un título universitario, mientras que sólo el 37% de los hombres en la misma franja de edad lo tiene⁶⁷⁴. Si se tiene en cuenta que la edad media de las mujeres noruegas para tener su primer hijo/a es de 29.3 años⁶⁷⁵, tanto las organizaciones sindicales como las empresariales destacan que la familia no puede ser una carga, y mucho menos ha de limitar las opciones laborales de una persona en función de si es hombre o mujer. Así pues, las organizaciones fomentan que mujeres y hombres tengan las mismas responsabilidades de cuidado y domésticas, sin que el sexo condicione el talento laboral de las personas.

Con todo, el objeto principal de la negociación colectiva en Noruega es realizar una función de fuerza compensatoria en las relaciones laborales, de modo que se contrarreste el diferente poder de negociación que las partes tienen en la relación de trabajo⁶⁷⁶. En la práctica, el derecho a la negociación colectiva está plenamente reconocido en la vida laboral noruega. La sección 3 de la *Labour Disputes Act*⁶⁷⁷ establece que las personas trabajadoras mediante la representación sindical tienen derecho a solicitar la negociación en materia de salario y condiciones de trabajo a la parte empresaria. Sin embargo, en lo que respecta a las medidas de conciliación corresponsable, la ley estatal y su obligatorio cumplimiento son completamente

⁶⁷⁴ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...op.cit.*, p. 10.

⁶⁷⁵ STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019...Ibidem.*, p. 5.

⁶⁷⁶ CONAGHAN, Joanne. "Feminism and Labour Law: Contesting the Terrain". En: MORRIS, Anne. And O'DONNELL, Thérèse. *Feminist Perspectives on Employment Law*. London: Ed. Cavendish Publishing Limited, 1999, pp. 13-41.

⁶⁷⁷ *Labour Disputes Act* (of 27 January 2012 No. 9).

respetadas en las relaciones laborales y están absolutamente amparadas por los agentes sociales, como se ha comprobado. Además, se considera que, este tipo de normas, al no depender de la negociación individual entre la persona trabajadora y la empleadora, están lo suficientemente protegidas a nivel jurídico.

Por ésta razón, la negociación colectiva se dirige a tratar otros ámbitos, como por ejemplo, el establecimiento del salario mínimo interprofesional, la regulación de las horas y los turnos de trabajo, o las pensiones y seguros para las personas trabajadoras. La NHO y la LO firman un Convenio Colectivo General que se renueva cada 3 años (actualmente se encuentra en vigor el relativo a 2018-2021) y que solamente abarca preceptos que conciernen a los ámbitos mencionados⁶⁷⁸. De hecho, en Noruega, los salarios son negociados por las partes interesadas, no están determinados por ley y tampoco existe un salario mínimo legal. Y es que el rol de estado en esta materia se limita a favorecer las negociaciones, facilitando estadísticas e información relevante antes de las mismas, y a proporcionar un marco legal para resolver disputas de interés (mediante la *Labour Disputes Act*). Además, los salarios pueden negociarse en tres niveles, el central, donde la NHO y la LO se encargan de acordarlo, a nivel sectorial o a nivel local. No obstante, es a nivel central y por medio de las dos organizaciones más representativas del país donde normalmente se convienen los aumentos salariales⁶⁷⁹.

Es precisamente, este poder de negociación el que potencia la influencia de los sindicatos como LO, incluso en asuntos de carácter político más generales. Ello se debe a que la negociación salarial es un instrumento muy relevante en los procesos decisorios de la política económica del país. Por ello, la capacidad para establecer orientaciones y desarrollar normas en el ámbito salarial a nivel estatal empodera la figura de los sindicatos y las organizaciones empresariales. En otras palabras, se puede afirmar que éstos se convierten en interlocutores de todos los gobiernos de Noruega⁶⁸⁰.

⁶⁷⁸ Fuente de información:
<http://www.lo.no/Arkiv/Hovedavtalen-LO-NHO/>
(Última consulta: 09/02/2017).

⁶⁷⁹ Fuente de información:
<https://www.nho.no/en/english/articles/collective-bargaining/>
(Última consulta: 19/12/2018).

⁶⁸⁰ Desde esta posición privilegiada los sindicatos noruegos han trabajado por alcanzar la paridad salarial entre mujeres y hombres.

Tal es la importancia en esta materia que existe un tribunal dedicado exclusivamente a interpretar y resolver los conflictos que surjan en la misma. La *Wage Board Act*⁶⁸¹ establece en su artículo 1 de la sección 2 que será *The National Wages Board* el tribunal encargado de solucionar el conflicto presentado por las partes. La decisión de este tribunal tendrá el mismo efecto que un convenio colectivo⁶⁸², y las partes obtienen, *inter alia*, los términos concretos estipulados por la decisión que serán vinculantes para los contratos de trabajo individuales, además de una obligación de paz laboral por un tiempo determinado⁶⁸³.

Asimismo, aunque los sindicatos en la práctica no negocian las medidas parentales debido a su fuerte arraigo en la normativa estatal y al unánime amparo que recibe por parte de los agentes sociales del país, recientemente han manifestado su interés y disposición por introducir ciertas mejoras sobre los mismos. Si bien, es cierto que las mujeres que conforman parte de la fuerza de trabajo ya no son invisibles en los debates centrales de las políticas laborales, todavía no ocupan un papel fundamental en la teoría de esta disciplina, como apunta CONAGHAN⁶⁸⁴. Por ello, a pesar de que las cuestiones relativas a la maternidad y la paternidad se han establecido y asentado progresivamente en la normativa laboral, hoy en día, no incurren en la esencia tuitiva del Derecho del Trabajo⁶⁸⁵.

Frente a ello, la LO propuso ampliar el permiso de paternidad mediante un nuevo modelo de división de los permisos. El modelo en el que se basaban era el islandés, que está compuesto por 3 periodos de 4 meses cada uno, 4 meses de permiso para la madre, 4 para el padre y otros 4 que podrán disfrutar ambos progenitores o uno de ellos, a elección personal de los mismos⁶⁸⁶. Y es que este modelo garantiza el ideal

⁶⁸¹ *Wage Board Act* (of 27 January 2012 No. 10).

⁶⁸² Artículo 2 de la sección 2 de la *Wage Board Act* (of 27 January 2012 No. 10).

⁶⁸³ JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway...op.cit.*, p. 383.

⁶⁸⁴ CONAGHAN, Joanne. "Feminism and Labour Law: Contesting the ... *op.cit.*, p. 14.

⁶⁸⁵ CONAGHAN, Joanne. "Feminism and Labour Law: Contesting the... *Ibidem.*, p. 14.

⁶⁸⁶ Fuente de información:
<http://www.lo.no/Arkiv/Hovedavtalen-LO-NHO/>
(Última consulta: 10/02/2017).

de familia simétrica que defienden KVANDE y BRANDTH. Para ellas, el ideal de familia simétrica se corresponde con la realidad social de los países nórdicos donde ambos progenitores son trabajadores y cuidadores por igual y el cuidado de los hijos e hijas es una prioridad⁶⁸⁷.

Otra de las propuestas que la LO ha llevado a cabo recientemente ha sido la de asegurar el bienestar de las mujeres trabajadoras en el sector servicios mediante la contratación de profesionales sanitarios como matronas en las empresas para que estudien los posibles riesgos de cada puesto de trabajo en dicho sector y acomoden las funciones de cada puesto de trabajo a cada estadio del embarazo, además de realizar un seguimiento de la salud de la madre y el bebé durante el periodo en el que la mujer embarazada sigue trabajando⁶⁸⁸.

Con todo, los convenios colectivos son junto a la legislación laboral y a las regulaciones pertinentes muy importantes en la determinación de los derechos y las obligaciones mutuas de las partes en una relación laboral⁶⁸⁹. Lo cierto es que, es el “conjunto extenso y complejo de acuerdos colectivos el que junto al derecho escrito, las normas administrativas suplementarias y los acuerdos de empresa, configura y abarca la parte fundamental de las reglas que se aplican a las relaciones laborales”⁶⁹⁰. Por ello, a pesar de que en Noruega la negociación colectiva no es un instrumento para la determinación ni la mejora de las condiciones de los permisos parentales, sindicatos y asociaciones empresariales aúnan sus intereses para que, partiendo de los mínimos legales establecidos en el WEA, se identifiquen posibles mejoras en relación a lo establecido por ley⁶⁹¹.

⁶⁸⁷ KVANDE, Elin., y BRANDTH, Berit. “Fathers on Leave Alone in Norway: Changes and Continuities”. In: O'BRIEN, Margaret., y WALL, Karin. *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone*. Switzerland: Ed. Springer Open, 2017, p. 29.

⁶⁸⁸ Fuente de información:
<http://www.lo.no/Arkiv/Hovedavtalen-LO-NHO/>
(Última consulta: 10/02/2017).

⁶⁸⁹ JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine. Y BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway...* op.cit, p. 142

⁶⁹⁰ JAKHELLN, Henning. “Copyright protection for collective agreements and some supplementary remarks regarding the copyright protection of standard form contracts”, *Ufita Archiv für Urheber- und Medienrecht*, núm. III. 2001, p. 684.

⁶⁹¹ Confederación Nacional de Trabajadores de Noruega (LO).

4. Conclusiones.

El marco normativo conciliatorio noruego es un modelo sólido, arraigado en la sociedad, por lo que las reticencias culturales de la ciudadanía o las empresariales a su uso no tienen cabida. Ello ha contribuido a que las medidas conciliatorias cuenten con un gran respaldo corresponsable. Y es que, la regulación del permiso de paternidad en Noruega ha conseguido que en la actualidad el 70% de los padres se acoja a la “*father’s quota*”⁶⁹².

La cobertura legal que el estado ofrece en esta materia conlleva, sin duda, la garantía de un objetivo común de los Estados de bienestar, así como, aumentar y mantener los índices de natalidad⁶⁹³, además de fomentar una nueva redistribución del tiempo de cuidado y de trabajo doméstico entre ambos progenitores, de modo que la igualdad de género se constata en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Y es que el desarrollo de políticas sociales como las noruegas para el cuidado corresponsable parte de unos patrones existentes en torno a los derechos y prestaciones sociales y de las conductas que éstos conllevan. Por ello, el papel institucional es fundamental. En el caso noruego se caracteriza por la lucha hacia unos intereses comunes, de hecho, sindicatos y asociaciones empresariales han aunado sus intereses en esta materia. En este sentido, afirma GOUGH que, los objetivos sociales fundamentales deben basarse en un consenso acordado, ya que los agentes dedicados a satisfacer las necesidades y a desarrollar las políticas sociales, tendrán más probabilidades de éxito si se adaptan a los entornos locales⁶⁹⁴.

Pues bien, la consecución de la situación actual, ha sido fruto de una gran lucha en Noruega. En las décadas de 1970 y 1980, las organizaciones feministas, orientaron

Fuente de información:
<http://www.lo.no/language/English/>
(Última consulta: 09/02/2017).

⁶⁹² Fuente de información:
<http://ssb.no/en/befolkning/statistikker/likekom>
(Última consulta: 18/01/2017).

⁶⁹³ La tasa de fecundidad en Noruega es de 1,75 (tasa que ha venido manteniéndose desde 1970) y en España es de 1,3.

⁶⁹⁴ GOUGH, Ian. “Los Estados de bienestar europeos: lecciones para países en desarrollo”. *Revista Papeles*, núm. 99, 2007, p. 30.

sus esfuerzos hacia la integración de las mujeres en la fuerza laboral. Este fenómeno fue conceptualizado como “pasión por la igualdad”, ya que se adoptaron una serie de políticas para fortalecer el acceso de las mujeres a la esfera pública, entre ellas, las políticas familiares relativas a los permisos parentales. Así, los Estados de bienestar escandinavos por medio de sus políticas sociales, han contado con una alta representación laboral e institucional de mujeres, lo que ha hecho que, a día de hoy, sean influyentes en las decisiones políticas del país⁶⁹⁵. De hecho, Noruega cuenta con una rama específica dentro del Derecho que es el Derecho de la Mujer y que fue reconocido como materia autónoma jurídica por la Facultad de Derecho de Oslo en 1974, lo que ha hecho del mismo disciplina de estudio. Esta disciplina se construye sobre la premisa de que “la igualdad ante la ley no evita la práctica de discriminación”⁶⁹⁶. En otras palabras, las leyes no logran únicamente por sí mismas materializarse en la realidad social de las personas. Y es que “la ley solo puede ser correctamente evaluada si, además de entender el texto de la ley y su intención, tiene la capacidad para comprender las consecuencias de la ley para los individuos”⁶⁹⁷. Por lo que lo importante es intentar incidir sobre unos resultados en función de las diferentes oportunidades de las que cada colectivo disfruta en la realidad social de un país.

Precisamente, por ello, autoras como STANG DAHL declaran la importancia de trabajar desde el ámbito legislativo el tema de la conciliación y la corresponsabilidad, puesto que “esto concierne especialmente a cuestiones laborales y de asistencia dentro de la esfera de nuestras vidas privadas, cuestiones acerca de la sexualidad y la vida emocional. Logrando que estas cuestiones se conviertan en cuestiones legales, podrían derivarse diversas consecuencias más allá de una inmediata mejora en la posición de la mujer. Entre otras cosas, afectaría a la relación entre familia y estado y contribuiría a hacer que la distinción entre esfera privada y pública fuera diferente a lo que es actualmente”⁶⁹⁸. Del mismo modo, se advierte del peligro de diseñar políticas sociales universales en lugar de favorecer propuestas concretas para cada contexto determinado.

⁶⁹⁵ BORCHORST, Anette., y SIIM, Birte. “Woman-friendly Policies and State Feminism: Theorising Scandinavian Gender Equality”. *NORA Nordic Journal of Women s Studies*, October 2002, p. 1.

⁶⁹⁶ STANG DAHL, Tova. *El derecho de la mujer: una introducción a la jurisprudencia...op.cit.*, p. 22.

⁶⁹⁷ STANG DAHL, Tova. *El derecho de la mujer: una introducción a la jurisprudencia... Ibidem.*, p.22.

⁶⁹⁸ STANG DAHL, Tova. *El derecho de la mujer: una introducción a la jurisprudencia... Ibidem.*, p. 24.

Y es que es fundamental tener en cuenta la cultura y relaciones sociales, la economía y las instituciones de cada país para crear una política social eficiente. Esto no significa que la transferencia y el aprendizaje desde otras sociedades sean irrealizables, puesto que más bien, resultaría enriquecedor.

Sin embargo, a pesar de que Noruega es un país pionero en materia de igualdad de género, y especialmente, en conciliación corresponsable, persisten barreras por las que las mujeres siguen sufriendo dificultades para desarrollar sus carreras profesionales de igual manera que los hombres. Noruega ha avanzado en el reconocimiento de permisos parentales, logrando un sistema paritario. Lo que diferencia al país es que éste ha desarrollado las medidas conciliatorias desde una perspectiva de soporte de la familia, el fomento de la natalidad y la tutela de la infancia. Tal vez sea por ello por lo que ni la regulación laboral, ni el ejercicio de los permisos parentales están tan feminizados como en otros países. De hecho, uno de los mayores logros en la sociedad noruega ha sido la regulación desde la normativa estatal de la cuota de paternidad, de manera que ésta no tenga que negociarse de manera individual con la empresa. Asimismo, garantizando una legislación nacional fuertemente arraigada y amparada (y es que ni si quiera resulta habitual que la negociación colectiva incida en el reconocimiento ni mejora de estos permisos), la cuota de paternidad es, a día de hoy, un permiso incuestionable, que además de fomentar que los hombres lo ejerzan, ha derivado en que estos soliciten de manera adicional el permiso parental dirigido a ambos progenitores.

Por otro lado, en el caso de la lactancia materna, la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁶⁹⁹ recomienda la lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses de edad del menor como la mejor vía para aportar los nutrientes necesarios para un crecimiento y desarrollo saludables. A partir de ese momento se introduce la alimentación complementaria, por lo que aconseja continuar con la lactancia materna de manera suplementaria a la alimentación sólida hasta los 2 años o más. Siguiendo este ejemplo, las autoridades sanitarias noruegas han apostado por el fomento de la lactancia materna. Ello ha sido considerado como un argumento en contra del permiso de paternidad por algunos sectores de la sociedad, sin embargo, los permisos parentales noruegos son lo

⁶⁹⁹ Fuente de información:
<http://www.who.int/topics/breastfeeding/es/>
(Última consulta: 07/02/2019).

suficientemente generosos en lo que respecta al tiempo de cuidado como para permitir prolongar la lactancia materna sin que ello afecte a que los padres ejerzan su derecho a cuidar de sus hijos ni incida sobre la corresponsabilidad. Es decir, si el permiso de maternidad tras el parto dura 15 semanas a las que se puede añadir 16 o 26 adicionales como máximo, el objetivo de promover la lactancia materna está completamente garantizado durante los 6 primeros meses de vida del menor e incluso a continuación. Además, en el caso de las madres que quisieran prolongar la lactancia materna más allá, la normativa noruega les permite disfrutar de 41 semanas (15 de permiso de maternidad más 26 de permiso parental) que son 287 días de permiso aunando ambos permisos, por lo que podrían amamantar biológicamente hasta que el menor tenga 10 meses de vida aproximadamente. Y aun así, los padres noruegos cuentan con 15 semanas de baja de paternidad exclusivas para ellos.

Como se ha mencionado anteriormente, las políticas sociales noruegas insisten en el bienestar del menor y la infancia, y por esta razón sencillamente fomentan la lactancia materna. En todo caso, ninguna mujer está obligada a seguir dichas indicaciones y toda persona es libre de llevarla a cabo o no. Por ende, no puede considerarse que el fomento público de la lactancia biológica sea un impedimento para que los padres disfruten de sus bajas por paternidad. Y es que el éxito hacia la eficacia de la igualdad de género en Noruega se ha basado en un cambio cultural, educacional, y económico avalado por una legislación que garantiza la protección legal del ejercicio de éstas medidas y su cobertura económica.

En todo caso, en vez de considerar que las posturas mencionadas pueden contribuir a que las mujeres apuesten por un cuidado exclusivo dejando de lado sus carreras profesionales, podría optarse por mejorar el permiso individual de paternidad mientras se extiende el de maternidad para que toda mujer que lo desee pueda seguir amamantando a su hijo/a. Y es que la inclusión de los padres en el cuidado de los menores es imprescindible, si bien no debería solo limitarse a la primera etapa de vida del menor, ni únicamente a sus primeras 15 semanas de vida.

Consecuentemente, no es posible afirmar que la decisión de una mujer de amamantar durante el tiempo exclusivamente necesario, los primeros 6 meses, sea el detonador de que fenómenos como el “techo de cristal” o la parcialidad en las contrataciones de las mujeres perduren en una sociedad pionera en medidas de

corresponsabilidad. En primer lugar, porque no se está fomentando un cuidado prolongado a partir de los 6 meses que es cuando los menores comienzan a introducir alimentos progresivamente, por lo que no entra en conflicto con la extensión del periodo de duración del permiso de paternidad como vía para una mayor implicación de los hombres en el cuidado de sus hijos e hijas. Y en segundo lugar, porque el disfrutar de este derecho, aunque sea en la modalidad más extensa en el tiempo, no quiere decir que las mujeres no deseen reincorporarse a su actividad laboral tras ello, ni que sus inquietudes de desarrollarse en el ámbito laboral desaparezcan.

Con todo, es evidente que en Noruega no predomina la perspectiva económica ante la social⁷⁰⁰. La política social intenta satisfacer las necesidades de los menores y las de los padres y madres que trabajan, sin que todo ello se subordine a los cálculos económicos en los que los costes y beneficios se entienden en términos únicamente monetarios⁷⁰¹.

Resulta evidente que el grado de responsabilidad que asume el estado español mediante las políticas sociales que lleva a cabo no es tan elevado como el del estado noruego, que verdaderamente hace hincapié en ellas para paliar la desigual distribución de los cuidados entre mujeres y hombres. Así, en España la reciente reforma del permiso de paternidad en 16 semanas ha sido un avance pero la única obligatoriedad de las primeras 6 hace que no se tenga en consideración el objetivo de la corresponsabilidad. Ante ello, CABEZA PEREIRO afirma que, hoy en día, “resulta mucho más sencillo reconocer un permiso parental, o incluso ligarlo a una prestación pública, que organizar unas instituciones de cuidado suficientes y de calidad”⁷⁰².

La verdadera apuesta por la igualdad de género en Noruega parte de una regulación generosa de los permisos parentales, pero también, de unos horarios de trabajo racionales y corresponsables, junto a servicios de guarderías universales. Asimismo, la regulación de ciertas condiciones laborales como la jornada de trabajo se

⁷⁰⁰ Tampoco prevalece la separación conceptual entre el trabajo productivo y reproductivo a efectos del cálculo económico, así como en otros países en los que estos permisos se consideran popularmente como desfavorables para el trabajo. De este modo, Noruega apuesta e incluso visibiliza el trabajo reproductivo, al que en otras sociedades se le resta importancia.

⁷⁰¹ CONAGHAN, Joanne. “Feminism and Labour Law: Contesting the Terrain... *op.cit.*, p. 35.

⁷⁰² CABEZA PEREIRO, Jaime. “Conciliación de vida privada... *op.cit.*, p. 57.

aúna con las políticas de protección a la familia. Y es que como acertadamente ha dicho BALLESTER PASTOR “una correcta política de corresponsabilidad puede servir, por si misma, para corregir importantes defectos del sistema”⁷⁰³.

⁷⁰³ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política... *op.cit.*, 2012, p. 68.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONS AND PROPOSALS FOR THE INCORPORATION OF CO-RESPONSIBLE POLICIES IN THE COLLECTIVE BARGAINING OF THE AUTONOMOUS COMMUNITY OF THE BASQUE COUNTRY.

1. Conclusions.

1. Chapter 1 of this thesis studies the right to gender equality within the labour relationship. It shows the long trajectory for the recognition of this right and its development in both European and Spanish legislation, as well as the arduous task of ensuring that the evolution of the right to equality is complemented by the inclusion of the gender aspect and is projected into the heart of labour relations.

Thus, at the present, the right to gender equality at work is composed of the right to equal pay for work of equal value; the right to equal treatment in access to employment, training and promotion, and working conditions; the right to equal treatment in social security matters; the right to non-discrimination; and the fundamental right for parents to the conciliation of a fully shared personal, family and co-responsible professional life.

In the course of the time, European and Spanish legislation has focused its efforts on guaranteeing all the rights that make up gender equality in the workplace. In fact, the labour sphere is one of the areas where measures aimed at eradicating gender differences have had the greatest presence.

Nonetheless, statistics show that effective equality for women at work has not been achieved yet, concluding that legal measures adopted to eradicate the inequalities that women suffer in the labour market have not obtained the desired effect.

2. Chapter 1 of this thesis also addresses the hypothesis repeatedly put forward by the doctrine that the right to gender equality has not been fully guaranteed mainly due to the subordination of this right to the economic interests of the EU.

Although there has been a rapprochement between the social legislation of the EU member countries, its primary objective has been to help improve policies to ensure a free economic market. For this reason, the gender equality measures enacted have

been aimed at offsetting the negative effects that the measures adopted for the free market have generated.

It is therefore necessary for the EU to redefine social policies on gender and deepens this right by bringing the gender equality matter to the centre of its legislation; become it a priority. However, the absence of elements that can make social rights effective within the EU still makes the intervention of the member States indispensable. Therefore, it is necessary that all the States that make up the EU and, in this case, Spain, develop their legal capacity to determine the instrumental nature of the rules aimed at guaranteeing this right.

3. In Spain, the right to gender equality is characterized by a broad constitutional nature, which means that this right, due to its cross-cutting nature, must be incorporated and present in all regulations, measures and policies adopted in order to guarantee its materialisation. Since the first law that addressed legislative changes in the field of employment to enable working people to participate in family life, namely Act 39/1999 of 5 November 1999 to promote the conciliation of family and working life for working people, through Organic Law 3/2007 of 22 March 2007 on effective equality between women and men, Royal Legislative Decree 2/2015 of 23 October, which approves the consolidated text of the Workers' Statute Act, and until the most recent Royal Decree-Law 6/2019 of 1 March on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities for women and men in employment and occupation, legislators have attempted to shape a regulatory framework that would integrate the gender perspective and could be projected onto the country's social structure.

However, although the aforementioned rules have helped complete the transposition into Spanish law of the guidelines set out in international and EU regulations, they have not affected one of the most fundamental aspects of achieving gender equality in the workplace, which is precisely co-responsibility. The absence of this indispensable advance in the field of gender equality implies the need to reformulate the measures established to give a full guarantee to the development of women in the professional field.

In fact, the latest changes that have taken place in the subject have not affected co-responsibility. Considering the current regulation of leave -although it is true that the

recent reform of paternity leave has been an advance, since it is a leave for birth and care of the child that will gradually be increased to 16 weeks-, the only compulsory nature of the first six weeks means that it cannot contribute to the objective of co-responsibility or alleviate the unequal distribution of care between women and men.

The changes made to the right to adapt the working day (its duration and distribution) and the possibility of distance working do not entirely guarantee co-responsibility either, because the terms for exercising this right continue to be subject to collective bargaining, which, as it has been analysed, makes very few, if any, improvements. In other words, the clauses of the agreements do not show a specific sensitivity to the need for flexibility to be regulated in accordance with the personal or family needs of the worker. In fact, most of them contain references to the law or simple commitments to facilitate compliance without establishing specific terms. Therefore, there is no addressing of the joint responsibility question within the agreements.

Co-responsibility in breastfeeding is neither achieved by the new regulation of the nursing leave. Although the latter follows the three known options for its exercise, namely: the hour of absence from work, which may be divided into two fractions; the reduction of the working day by half an hour; or the accumulation into full days in accordance with the terms established in the collective bargaining or in the agreement with the employer, it has shortcomings. Thus, in cases where both parents exercise this right with the same duration and regime, the period of enjoyment may be extended until the infant reaches twelve months, with a proportional reduction in salary as from the completion of nine months. It would appear that this premise is intended to encourage co-responsibility between both parents, since in that case this leave can be extended to the child's first year of life and is also covered by the new social security protection created for the child. However, the precept does not establish whether this extension is only when the parents opt to exercise the right by reducing the working day or whether it is also extended to cases where the accumulation of full working days is chosen. Nor is it favourable that the rule indicates that both parents must exercise this right (the reduction of working hours) with the same duration and regime to extend it beyond the nine months of the child as it can generate inconveniences such as that its exercise is subject to the agreements reached by the employer and one of the parents or to the contractual conditions in which the latter is found.

The new financial benefit is intended to compensate for the salary reduction that will occur during the three months of the child's life that are granted beyond the nine months of the child's life. However, if the aim is to contribute to the co-responsibility objective, it is not logical that this benefit should only be granted to one of the two parents when both meet the necessary conditions for beneficiary status. So, once again, is it an individual right or one of indeterminate enjoyment? It seems that the economic benefit is limited to one parent, so it would have been more convenient to give both parents access to the benefit and thus contribute to co-responsibility.

With regard to leave of absence to care for children and relatives, RDL 6/2019 modifies the wording of article 46.3 ET and extends the duration of the reservation of the job to 18 months when both parents have the same duration and regime. It is true that this is intended to be a measure to contribute to joint responsibility but, in practice, it is, at least, inconsistent, since this conciliatory measure (leave of absence) entails the absence of payment for workers, which is, in fact, why it is women who in most cases make use of it; they earn less than men in the professional field and, for this reason, families opt for women to take care of children instead of men. Furthermore, encouraging conciliation measures through absence from paid work does not seem to be the solution, as this contributes to the burden of unpaid work falling on women. Therefore, it would be more appropriate from a gender perspective and as a tool to guarantee co-responsibility, to promote flexible working hours in order to be able to combine productive and reproductive work.

In spite of all this, the changes that RDL 6/2019 introduces on parental leave are minimal and do not contribute in any way to co-responsibility. Firstly, because there are some leaves that remain intact, since no modification has been made with respect to them: the leave and reduction of working hours for the hospitalisation of the newborn that is included in article 37.5 ET or the right to the determination of the time of the leave for the care of the infant, leave or reduction for the hospitalisation of the newborn and reduction of working hours established in article 37.7 ET. Secondly, as it has been analysed, even if there are leave that have been modified, they are still not sufficiently decisive to reorient the conciliatory measures towards effective equality, since they are theoretically adapted to the new co-responsible objective but do not propose a true reformulation of them that favours the equal presence of working men and women in care and domestic tasks.

4. As a result of the long history of legislation mentioned above, the right to conciliate personal, family and professional life has been elevated to the category of a fundamental right, which means that its existence and scope must be continuously present both during the drafting and interpretation, as well as in the application of State legislation⁷⁰⁴. However, statistics show that effective equality of women in the labour field has not been achieved, precisely because, as mentioned above, their strategies, especially those aimed at promoting conciliation, have not taken into consideration the importance of the link between the country's birth rate, the generational replacement of the workforce, the economic system and the development of the welfare State.

Thus, at present, conciliation rights are mostly exercised by working women, so the problem is that the current regulation of conciliation rights is not sufficient to guarantee the compatibility of responsibilities between men and women. This, in turn, corroborates that the lack of co-responsibility is an intrinsic problem in society. Likewise, Spanish labour legislation does not protect family, does not encourage birth rate, and much less eradicates discrimination against women and the lack of gender equality in the labour market. Reality is, according to the data presented during the first chapter, that the exercise of these permits has a negative impact on female employment, which, in turn, shows that the latest legislative changes have not yet succeeded in subverting the traditional role of women as caregivers.

5. Co-responsibility is necessary and important if the different representation, promotion, pay and conditions that women and men have at work are to be ended; that is, to ensure full equality of women and men in society. An equitable distribution of reproductive and paid working time between women and men would eliminate any discriminatory burden on women in their career development.

The measures to be incorporated into the co-responsible regulatory framework must, on the one hand, be of sufficient duration to ensure that mothers and fathers are guaranteed an initial period of care for their children during their first year of life. It should be remembered that in more co-responsible societies, such as Norway, there is not as much leave as under Spanish legislation during the first stage, but rather there is a

⁷⁰⁴ BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo...*op.cit.*, p. 85.

parental leave after maternity and paternity leaves to ensure that care is extended after the birth and until the child is 1 year old. In addition, the exercise of this right must be fully guaranteed so that no one can question or challenge its exercise, nor are companies reluctant to allow workers to use it. On the other hand, co-responsible measures that seek to extend care beyond the first year of age require the elimination of rights that lead to a loss of wages or total absence from the workplace. The main reason for this is that this type of leave places the working person, usually the women who exercise these rights, in a weakened professional situation while they are enjoying these rights or when they return to work. Because if they do exercise these rights, they do not have sufficient financial support and do not have the same rights as men in terms of career advancement or job retention. That is, they become more dependent financially and weaker with regard to professional prospects.

In view of that, it is necessary for co-responsibility to focus on making productive and reproductive work time compatible. Thus, for example, the right to adapt could contribute to and come closer to this objective. Spanish labour legislation has a series of mechanisms that could carry it out by means of flexible working hours, the adaptation of working hours to personal and family needs, or even by means of teleworking in those activities that allow it. These measures are not developed on the absence of the job, but rather, they affect the presence of the workers in the company, that is to say, they do not imply that they dissociate themselves from their professional career and allow them to coordinate their work with their private and family life, which contributes to the objective of co-responsibility. However, for co-responsibility to be viable, both women and men must commit to adapting their working hours.

6. Considering the circumstances both the LOIEMH and the ET and the labour doctrine call for collective bargaining to contribute to the correction of gender inequalities in the labour market through, among other tools, the promotion and development of conciliation measures. Collective bargaining, as a basic labour right has, by its nature, the capacity to contribute to improving and adapting general working conditions to the specific situation of a company or sector. It is also the main element in stimulating and promoting social dialogue between the main actors within labour relations. For this reason, this path is identified as an instrument to contribute to a co-responsible approach to conciliation rights.

Likewise, collective bargaining acquires an added value to help achieve gender equality in the field of work because the LOIEMH attributes to it an important role that is to promote measures for a co-responsible conciliation. Specifically, article 15 of the law establishes the mainstreaming of the principle of equal treatment between women and men in the Spanish legal system, which elevates this principle to the status of a fundamental principle of the anti-discrimination regulatory system. Therefore, the principle of gender equality and non-discrimination must protect equal treatment and opportunities in all areas, including employment.

Law, therefore, calls for collective bargaining to help develop measures to counter discrimination against women at work. Article 43 of LOIEMH establishes that collective bargaining can promote equality of treatment and opportunities in the workplace; moreover, it refers to the development of positive action measures to promote women's access to employment and the effective application of the principle of equal treatment and non-discrimination in working conditions between women and men, within which the rights to conciliate personal, family and working life are included. As a result, collective bargaining and the social partners in labour relations can, taking into consideration the reality of each productive sector or company, bring together, develop and adapt conciliation measures to the specific situations of the labour market. In other words, collective bargaining can undoubtedly contribute in the labour field to facilitate the access, promotion and professional life of working women through the conciliation of personal, family and professional life.

Collective bargaining must not be indifferent to the regulation of co-responsible conciliation measures. In fact, co-responsible conciliation measures must be at the service of equal opportunities between men and women in the field of work and must be developed with respect to the minimums recognized in State labour legislation. Therefore, it has been and still is an indispensable means for workers and their representatives to act in order to redress the inequalities affecting women at work.

7. Thus, Chapter 2 is based on article 43 of the LOIEMH and, in the interest of achieving equal treatment and opportunities in the labour field, it calls for collective bargaining as a fundamental instrument for the promotion of gender equality. Thus, it analyses how conciliation measures are developed in company and sector collective

bargaining agreements in force in the CAPV and in State agreements with an impact on the CAPV.

To this end, a scheme is presented with 4 sections that provide information on these rights. The first analyses the development of articles 34.8 and 37.5 of the ET relating to the adaptation of the working day and the reduction of the working day to facilitate the conciliation of personal, family and professional life. The second studies the paid leave and leave of absence established in collective agreements due to family or personal circumstances, based on article 37.3 of the ET (therefore, on the one hand, it analyses whether the agreements provide for new leave; on the other hand, whether they improve the duration of those already recognised in current labour legislation; and, finally, whether they offer the option of accumulating breastfeeding leave in full days). The third checks the improvements on the regulation of leave for childcare and leave for the care of relatives or dependents established in article 46.3 of the ET. Finally, the fourth analyses whether the figure of regulated teleworking is recognised in article 13 of the ET as an element for the conciliation of personal, family and working life.

In short, the content of this scheme can be conceived as a key to detecting to what extent the clauses of collective agreements reproduce the minimums established in the ET or, on the other hand, they develop what is established by the state norm, introducing a development of its own of the regulation of conciliatory measures to favour women's access to employment and the effective application of the principle of equal treatment and non-discrimination in working conditions between women and men that could contribute to co-responsibility.

8. As general characteristics of collective bargaining in the CAPV for the years 2015, 2016 and 2017, it can be seen that, of the total number of workers, i.e., the wage-earning population subject to some kind of collective bargaining agreement, the majority is in the private sector. This indicates that the majority of people protected by collective bargaining in the CAPV work in the private sector, while only a small percentage do so as employees of the Basque public administrations. Furthermore, it is also noted that most of the people subject to collective agreements are covered by collective agreements that concern the CAPV, as opposed to a small minority who are covered by state collective agreements.

Therefore, collective bargaining in the CAPV covers the vast majority of working people through collective agreements at regional level.

With regard to the structure of collective bargaining by functional area, during the three years mentioned, it has been noted that collective agreements of a sectorial nature have the greatest weight in the CAPV. Over those three years, percentages remain similar, with around 75% of the workers covered by sectoral agreements and 25% of those protected by company agreements. Then, it can be stated that during the years covered by this analysis, collective bargaining in the CAPV was characterised by covering or protecting the vast majority of workers.

9. With regard to the type of co-responsible conciliation measures negotiated through collective bargaining, by 2015, 84.2% of the collective agreements applicable in the CAPV regulate some of the aforementioned conciliation measures. Indeed, 84.2% of them recognise the adaptation of the working day and the reduction of the working day to facilitate the conciliation of personal, family and working life within the organisation of working time; provide for new leaves or improve the duration of those recognised in article 37.3 of the ET and with regard to the option of accumulating breastfeeding leave in full days; introduce improvements on leave for childcare and family care; or recognize teleworking as a possible measure for the conciliation of personal, family and working life. More specifically, in Bizkaia, 83.88% of the agreements regulate some kind of conciliation measure; in Gipuzkoa, the figure is 80.43%; in Araba, the percentage reaches 76.66%; in inter-territorial agreements, the number is 70%; and, in state agreements that affect the CAPV, the figure is 91%.

In 2016, 79.91% of the agreements in force refer to some kind of conciliation measure. The trend in the regulation of conciliation clauses in agreements is practically the same, as there are fewer agreements that contain any of these measures. More specifically, in Bizkaia, 78% of agreements regulate some kind of conciliation measure; in Gipuzkoa, 78.57%; in Araba, 81.3%; in agreements of an inter-territorial nature, 54%; and, in state agreements with an impact on the CAPV, 83%.

In 2017, 84.22% of the agreements in force in the CAPV implement clauses, a percentage that rises compared to 2016, but perhaps because the number of agreements in force is greater and, therefore, there is a greater chance that these will regulate conciliation clauses. In Bizkaia, 82.38% of agreements regulate some kind of

conciliation measure; in Gipuzkoa, 77.85%; in Araba, 85.1%; in inter-territorial agreements, 76.92%; and, in state agreements that affect the CAPV, 90.68%.

These percentages are high, however, it can be seen that in 2015 15.8% of the agreements in force in the CAPV make no express mention of any of these measures; in 2016, the figure is 20.21%; and, in 2017, the percentage reaches 15.77%. This means that they do not cover any section on conciliation rights, not even on maternity or paternity leave beyond the paid leave already recognised in article 37.3 of the ET. These conventions simply recognise a supplementary right to the rules that are compulsory for everything not provided within them. For this reason, it can be stated that in certain sectors and companies there has been a lack of effort by the parties to incorporate a development of the minimum rights granted in the state regulations.

10. Furthermore, among these conciliation measures found in the collective agreements in force in the CAPV during the years 2015, 2016 and 2017, it can be seen that, in 2015, the one with the greatest impact is the incorporation of paid leave for family or personal circumstances that improve the minimums set out in article 37.3 of the ET, since 67.93% of collective agreements incorporate them. In 2016, the conciliatory measure that has a greater presence and development is also the recognition of new paid leaves and the increase in the duration of them, since it is given in 65.05% of the agreements. And, finally, in 2017, the most successful measure in the negotiation processes continues to be the recognition of new permits or the improvement of their duration, which does not represent any difference with respect to the years 2015 and 2016, since in the agreements in force in both, the regulation of the same measure predominated. The same coincidence, but at the other end, occurs regarding telework, which is the measure with the least representation in the collective agreements in force in the years 2015, 2016 and 2017; its presence does not exceed 2% in any territory in the years analysed.

All in all, it is possible to state that the conciliatory measure with the greatest presence in the agreements in force in the CAPV during 2015, 2016 and 2017 is that which concerns the recognition of new paid leave due to family or personal circumstances in addition to those recognised in the ET, together with the improvement of their duration, as their presence exceeds 50% in all the agreements in the different territories analysed. From this point of view, although more than half of the agreements

have a conciliation measure that implies the possibility of taking new paid allowances for family and personal purposes, or the possibility of taking such allowances for a longer period than the established by state legislation, it is noted that this is not a long-term measure that allows the working day to be adapted to the specific family situations of workers.

On the one hand, these types of permits have a positive factor since they are 100% remunerated. On the other hand, however, they are permits of a short duration, which makes it difficult them to comply with the aim of conciliation and co-responsibility. Thus, these leaves may be designed to respond to specific problems that may arise in connection with illness or the accompaniment of children or family members, but not as measures designed to enable both parents to take charge of the upbringing and education of their children during the initial stage and to combine this with their professional activities.

11. From a complementary functional analysis, we have tried to answer the following question: where is it more fruitful to negotiate conciliation measures: at a company level or at a sector level?

The study shows that, among sector agreements in force in 2015 in the CAPV (which represent 14.84% of the total number of agreements in force), 86.17% contain some clause on conciliation measures. Among them, the conciliation measure with the greatest presence in the sectorial collective bargaining in the CAPV is that relating to the inclusion of new paid permits for family or personal circumstances and the improvement of its duration. With regard to business agreements, this is also the measure with the greatest weight.

In 2016, the characteristics of collective bargaining have been maintained, because in both sectorial and company collective agreements the most developed conciliation measure is the regulation of new paid leaves or the improvement of the duration of those already recognised by the ET.

It is in the year 2017 when a small novelty is incorporated and it is that the agreements are characterized by incorporating as the most successful measure the accumulation in full days of the breastfeeding leave, while in the company agreements

the regulation of paid leaves continues to predominate, as in the 2015 and 2016 sector and company agreements.

All aspects considered, it can be stated that the most common conciliation measure included in the collective business agreements of the CAPV in the years 2015, 2016 and 2017 is the introduction of improvements in paid leaves for family or personal circumstances, either in terms of new leaves or improvements in its duration, followed by the regulation of the breastfeeding leave in full days. Therefore, the majority of the population is aware of a measure that, despite being considered a tool to help conciliation, does not have any impact on co-responsibility due to its characteristics and null possibilities to help the equal assumption of care between men and women. Thus, in response to the question posed at the outset, both company and sector agreements follow the same line of negotiation with regard to conciliation measures, which shows that there is no direct link between the space for negotiating conciliation measures (company or sector) and the potential for negotiating such measures.

In short, the element of proximity that negotiation at the company level entails does not imply greater adaptability to develop the working conditions of the workers covered by it, much less that this proximity should be used to negotiate more closely and directly or to introduce progress on the labour rights of workers. Nor can this hypothesis be extended to territorial collective bargaining because there is no correlation between the power to negotiate an agreement at smaller territorial areas and the improvement of the working conditions of the working group. For all these reasons, it is considered that the quantitative analysis of conciliation measures in the CAPV in 2015, 2016 and 2017 does not show satisfactory results in terms of their contribution to co-responsibility, since the conciliation measures detected are not many and, therefore, are not rooted or have the weight in collective bargaining that Community and State actions and initiatives have tried to provide them with.

It is true that the clauses on the conciliation of personal, family and working life of workers are present in around 80% of the agreements in force in 2015, 2016 and 2017 in the CAPV, so they are clearly represented among the measures for gender equality and non-discrimination. In spite of that fact, also a small decrease in the regulation of these measures can be observed from 2015, when they were present in 84.2% of the agreements in force, and until 2016, when they were at a percentage of

79.91%. Nonetheless, in 2017, the initial percentage was recovered and the collective agreements covered conciliation measures in 84.22% of the cases. These data show that, although the number of agreements in force in the CAPV has gradually increased from 633 in 2015 to 648 in 2017, this increase has not translated into a greater regulation of conciliation measures within this period of time.

12. With regard to the qualitative analysis, it can be seen that, at present, conciliation measures are not among the negotiating priorities of social agents or at the epicentre of collective bargaining processes in the CAPV. While this may be due to the loss of powers of collective bargaining as a means of setting working conditions after the 2012 labour reform, it is clear that the reality of negotiations is obviously far from the potential that the LOIEMH gave to this compensatory element.

Even though, the presence of conciliation measures is, quantitatively, around 80% of the total number of agreements in force in 2015, 2016 and 2017, this percentage is not projected on the contributions they make in terms of co-responsibility. The vast majority of the conciliation measures analysed are mere reproductions of the legal content already included in the ET and, among the improvements that have been found, none contribute to the co-responsibility objective. In general, the most complete agreements in the area of conciliation are those of large companies, which have more resources than medium and small companies, or also those of the public sector for their labour personnel, and which, besides, are limited to the service sector with a certain degree of assiduity.

As it has been corroborated, most of the clauses refer to paid leaves and are dedicated to improving the duration of paid leaves in a few days, that is, to extend the duration of paid leaves by a few additional days. Furthermore, it was found that the clauses are not specifically adapted to the needs that may arise from the characteristics of each company or sector, but are carried out systematically. Therefore, the possibility of bringing the exercise of conciliation rights closer to the specific reality of each company or sector is lost.

However, there are some very good practices in the conciliatory framework of the agreements. There are measures that extend conciliation even to moments prior to the birth of the child, such as reductions in working hours for pregnant women or the

possibility for them to work on a short working day basis, or others that establish the opportunity for maternity leave to begin before the scheduled day of birth without having to go on common sick leave or make use of part of the 16 weeks of maternity leave. However, it is found that the most widely used measure, namely paid leaves under article 37.3 of the ET like leave of absence and suspension of the employment contract, are a one-time solutions to the conflict of conciliation between work and family, and do not favour co-responsibility. Rather, they are conceived as tools that distance the person who enjoys them, normally the woman, from her professional activity, and that, in addition, lead to the minimisation of her income. Moreover, their granting is generally subject to a business decision. In other words, when their exercise requires a study by the competent body in the company, the only thing that is encouraged is the general inaccessibility of conciliation rights based on economic or productivity reasons.

There are, albeit with a minimal presence, novel clauses such as considering harassment on the grounds of sex with the aim of forcing people who want to exercise their conciliation rights to resign. Without a doubt, attitudes or behaviours made on reasons or circumstances that have to do with sex, such as because of pregnancy, or women's maternity in relation to the exercise of some labour right, are made with the effect of attacking their dignity and creating an intimidating, degrading or offensive environment. There are also clauses designed to counteract the negative effects that the exercise of conciliation measures may have had. For example, in the case of early retirees who are recognised to receive an amount as compensation for the loss of the so-called “maternity supplement” in contributory pensions, in the case where there is no access to it when the working woman takes early retirement voluntarily.

On the other hand, the clauses relating to conciliation do not present any order in the regulation of conciliation measures since in most agreements they are scattered; in fact, only a small number of them devote a specific section to their regulation, which undoubtedly makes it difficult to publicise them, inform them and make them known to workers. In other words, they are not aware of the existence of a conciliatory framework, which would help men to know about their existence and internalise the fact that women are not the exclusive holders of these agreements. It is also noted that the agreements do not have any instrument that seeks to encourage the participation of men in the exercise of these measures. Although it is true that, in many cases, the old

regulation of paternity leave (prior to RDL 6/2019) and the improvements in its duration are verifiable, co-responsibility does not only arise from this right.

In short, the management of gender equality measures is not sufficiently represented in the collective interest or in the negotiation processes. Thus, collective bargaining in the Basque Autonomous Community does not expressly address the mandate of Chapter I of Title IV of the LOIEMH, which seeks to promote the involvement of social agents to eliminate discrimination against women in the workplace.

13. Unlike Spain, care is the backbone of the welfare State in Norway. Without doubt, the promotion and social development of the welfare State starts with the citizens' social contributions, which are intended to be redistributed in order to provide all people with universal social goods and, consequently, to achieve a degree of equality among all subjects of society through this collective welfare. Thus, one of the main objectives of Norwegian society is to promote the security and quality of life of its people.

The security and quality of life of citizens are conceived as the backbone of the welfare State. These are the interests of the entire society, so in order to guarantee them the State has intervened socially through equality actions and policies. Norwegian social policy, therefore, focuses on the welfare of its inhabitants, gender equality, and protection of the family and children as the basis for ensuring a system of equal opportunity.

This social policy has, in turn, made Norway a country with low unemployment and high labour participation by women and men, so that its inhabitants have sufficient resources to be able to contribute to the state coffers and have them fed back into the continuation of the country's social policy and role. Furthermore, these policies have not only contributed to equal opportunities and a good perception of social policies, so that the inhabitants do not try to avoid their obligations, but have also ensured that these policies become patterns or guidelines for action at the social level that the citizens reproduce. That is, through social policy, in this case, making it easier for working women and men to have families, Norway has managed to establish patterns of action

that have had an impact on the way in which procreation is organised and on the country's demographic evolution.

Therefore, through a good design of the country's social policies, it is undoubtedly possible to help rethink the traditional role of care and to change the perception that the inhabitants have of it.

14. In summary, Norway has acted from three fields to address and make visible the issue of care, and thus ensure the continuity of the welfare state, which are: cultural, social and labour. There is no doubt that citizens have a certain cultural logic, on which they conceive of productive and reproductive work and on which they have certain daily practices of action.

The traditional sexual division of labour has meant that women are largely responsible for the care of minors and dependents, which has conditioned their participation in the public sphere, especially in the labour market and, consequently, in the economic and social spheres. In view of that, and from a social perspective, a contribution has been made to raising awareness of the fact that creating a family and caring for it requires support and help in order to be fulfilled. Its recognition and subsequent promotion by means of both economic and welfare aid, such as childcare services, namely the universalisation of public education from an early age, has influenced people's behaviour and, therefore, the culture of care. By promoting the creation of a model in which women and men can develop their family and work relationships without problems, the perception that both sexes have of the importance of care is influenced. This undoubtedly means that care has become a central concept in society, and from its transcendence it has managed to influence everyday care practices in families and also the protection of the family and minors. Therefore, part of its success lies in making citizens aware of the importance of care and establishing systems to do so that can no longer be left to the private sphere.

Finally, the third of the axes focuses on work as a means of gender and opportunity equality. In order to achieve that, it is crucial that fathers and mothers are equally involved in reproductive and care work.

As has been mentioned, mothers and fathers are primarily responsible for their children, so their care takes on special importance in the time allotted. Precisely for this

reason, it is necessary that the emphasis from the work environment to be on facilitating and helping mothers and fathers to be able to combine their parental exercise with their professional activity.

15. One of the pillars of Norwegian labour law is the achievement of a co-responsible society. Norway has worked to legislate a model of care and, in this way, contribute to people being able to materialise the co-responsible objective that the welfare State tries to promote.

To this end, Norway has, through its policy interventions, strengthened the framework for co-responsible conciliation rights directed at childcare and care, making it a solid model that is strongly rooted in society and that has had an impact on the behaviour of women and men with regard to care, introducing a co-responsible approach to care. This deep-rooted approach and the fact that it is mandatory have meant that today's conciliatory measures are measures that promote joint responsibility.

A system of 49 or 59 weeks for the care of the child is guaranteed as follows: maternity leave or *Mødrekvoten*, which is a total of 18 weeks of exclusive leave with 100% pay for the mother; paternity leave or *Fedrekvoten*, known as the “father's quota”, which is a period of 15 weeks' leave with 100% pay, non-transferable to the mother and lost if not used; and parental leave or *Fellesperioden* (as a route to equality-promoting policies) recognised after the exercise of maternity and paternity leave for both parents conceived as a leave of which both parents are holders covering 16 or 26 weeks. Thus, 245 or 295 days are devoted to the care of the newborn child.

This framework of generous leave in terms of duration and pay is the legislative starting point for the cultural change that co-responsibility requires. With the promotion of these joint parental leave schemes Norway has sought to contribute to gender equality in the country by focusing on the private side of childcare. Male involvement in childcare challenges the traditional and feminised distribution of care time and has a positive impact on women's productive work and professional development.

16. That co-responsible conciliation framework, in order to make it effective, is accompanied by economic aid, social benefits and public education services, without which the protection of the family, the promotion of the birth rate and the guarantee of gender equality at work would not be complete. With regard to the universalisation of

education, childcare is now a right for all Norwegian children between the ages of 1 and 5, and there is therefore a wide network of publicly funded childcare services, which is an efficient social policy to support the family, and also to guarantee the birth rate and gender equality in the labour market. It is important to remember that schooling services begin at this age because parents have a total of 49 or 59 weeks of parental leave for the initial care of the child. Therefore, the state guarantees a school service from an early age so that neither mothers nor fathers are forced to remain in the care of the child, leaving their professional career aside.

As far as financial support is concerned, all children up to the age of 18 have an annual state contribution of 11.640 NOK (1.188 €), which is 970 NOK (99 €) per month. This allowance is extended in everyday circumstances in today's society as well as for single parents, as they have a transitional benefit to cover living expenses and to supplement this general monthly allowance (even though the amount depends on the income of the single parent and is only granted until the child reaches the age of 8 and for a total of 3 consecutive years). This means that the State partly covers the material needs of the children.

In short, universal early schooling and financial assistance for the family and for raising children provide a framework that is fully conciliable and co-responsible. Firstly, because it is guaranteed that families, once the exercise of the parental leave is over, will not have problems to return to the labour market since the minors are educated free of charge in public day-care centres and none of the parents must leave their profession to be able to take care of them. More specifically, they remove one of the main obstacles in women's careers by ensuring that women are not forced to give up their professions because they have no one to leave their children with to return to work. In addition, they help people in the country to have children when they want to because they do not need outside help to be able to combine productive and reproductive work. And, secondly, economic aid is an element to protect the family, as it can encourage births, or at least help to ensure that working conditions such as hours or wages are not a limit to the country's fertility rates. It is, therefore, possible to say that they encourage birth rate because no difficulties or brakes are placed on conciliation.

All considered, through parental leave, universal education and financial aid, they help to create a social environment where mothers and fathers can consider having

children, depending on their personal interests and wishes, and not leaving it to their own work or financial interests. These social innovations have an impact on the labour market by ensuring a more equitable presence of women and men in the labour market which, in turn, leads to the cultural change that is so necessary for co-responsibility to be rooted within the reproductive work.

17. As far as financial support for care is concerned, the “Cash benefit for parents” as an alternative to public care during the child's first stage of life, aimed at the care of children aged 13-23 months, is not decisive in establishing that it is an impediment to the achievement of gender equality in a country, or certainly not in a country like Norway.

Such a provision to privately supply public childcare services in the home itself may be in contradiction to the country's gender equality. It could jeopardize the professional development of women who opt for this benefit and relegate them back to reproductive work in the home instead of helping them return to productive work, a phenomenon that, as mentioned above, may have a greater impact on women with lower economic and educational resources. On the other hand, however, if a woman or a man wants to stay at home to take care of the child, the recognition of economic assistance for this purpose may be a good opportunity to make reproductive work visible. In fact, people who opt for this in Spain do not have any type of aid to be able to afford care, because working people choose to take care leave, which suspends the labour relations and the reciprocal obligations between the parties, or terminates an employment relationship in order to be able to devote themselves to care, situations after which no aid is received for conciliation to make up for the lack of labour income.

Therefore, making reproductive work visible and providing it with an economic benefit could be considered a co-responsible measure as long as there is cultural support for its exercise, which is characteristic of advanced gender societies and, therefore, only in these cases it will not be a way to exclude women from the labour market.

18. In order to achieve a greater degree of co-responsibility, it is essential to act on the market and working conditions. There is no doubt that achieving a co-responsible society is a determining factor in promoting and guaranteeing a country's gender equality. For this reason, the greater state business representation NHO (The

Confederation of Norwegian Enterprises) and the greater state worker representation LO (The Norwegian Confederation of Trade Unions) share a joint interest that the social and labour policy of co-responsibility has a positive impact on the well-being of Norwegian society and, therefore, their work is concentrated on promoting and supporting all measures that are worked on in this line.

It is not superfluous to recall that, in order to guarantee the Norwegian welfare State, it is essential to maintain the country's birth rate, and this is because ensuring the presence of people and maintaining and improving the demographic rates is very important in social and economic terms. For this reason, the regulation of conciliation leave, namely maternity, paternity and shared parental leave, is the exclusive competence of the state which, in turn, has made it strongly rooted in Norwegian state regulations.

State labour legislation has not delegated the recognition or guarantee of these conciliation permits to collective bargaining. It has only given them channels for the representatives of the working and business parties to carry out complementary actions, as well as that of ensuring the well-being of women workers in the third sector by hiring health professionals as midwives in companies to study the possible risks of each job in that sector and to adapt the functions of each job to each stage of pregnancy, as well as to monitor the health of the mother and baby during the period in which the woman continues to work, beyond the law on the prevention of occupational risks and the obligation of companies to ensure the safety of the mother and the fetus during pregnancy.

Thus, it can be seen that an issue as important as the regulation of conciliation measures as part of a policy towards gender equality, which has a direct impact on the representation of men and women in the labour market, must be fully recognised and protected by state labour legislation. State regulations allow these measures to be strictly complied with and their development and assessment to penetrate society. However, if this type of regulation depended on collective or individual negotiation between the worker and the employer, it would not be sufficiently protected at the legal level.

Likewise, there is an unavoidable link between the legislative development of co-responsible conciliation measures and their impact on the professional and personal sphere. Without doubt, this link between a legal and a social objective contributes to diminish the distinction between the private and the public sphere. The Norwegian legal system has therefore attempted to develop legislation that affects not only employment issues, but also the private sphere of individuals, as this is the only way to achieve truly co-responsible results beyond the immediate improvement of women in the labour market. For this reason, it has been extremely important that they be recognized and made compulsory by State labour legislation rather than by collective bargaining.

19. However, despite the fact that Norway is a pioneer in gender equality, and especially in co-responsibility conciliation, there are still a number of obstacles that stand in the way of its full achievement. While in higher education, where women account for 61% of university students, 58% of master's students and 50.1% of doctoral students, labour market data show that women's bias in employment contracts, the sexual division of productive work according to type of profession, or a considerable gender wage gap are still visible in the Scandinavian country. Despite the effort and fundamental role of the public sector, horizontal segregation still exists (as there is a large percentage of women in the public sector while men are concentrated in the private sector), as well as vertical segregation, mainly because the level of women's participation in the labour market does not correspond to their percentage in higher education, nor in senior management, nor in wages.

Therefore, it can be seen that even in a country that has been a pioneer in regulating conciliation measures, family allowances and universal public services, more work is still needed than has been done so far to address the gender differences that exist in the labour market and in society in general. While it is true that the success "towards" (we are still on track) the effectiveness of gender equality in Norway has been based on a cultural, educational, and economic change supported by legislation that guarantees legal protection of the exercise of these measures and their economic coverage, cultural patterns persist today that have not managed to be eliminated or modified. In view of this situation, Norway persists in its legislative, political and social work towards full gender equality.

20. Considering that the real commitment to gender equality in Norway starts with a rigorous and generous regulation of parental leave, together with rational and co-responsible working hours and universal childcare services, does RDL 6/2019 in Spain contribute to a change of this magnitude? Or, does it lay the foundations for co-responsibility and can it be transferred to Spain?

The regulation of conciliation measures, the universalisation of education and economic aid are regulated in Norway from a family protection perspective. That is to say, it is done from a point of view to protect the family and minors and as an investment to guarantee the welfare State. When many people, women and men, contribute to the public coffers through employment, it is totally viable to give continuity to the services offered by the State for the welfare and equal opportunities of citizens.

It is equally essential to take into account culture and social relations, the economy and the institutions of each country in order to create an efficient social policy. This does not mean that transfer and learning from other societies is unfeasible, as it would rather be enriching. However, in order to establish a social system such as the Norwegian one, considerable investment or tax collection is needed to support the social policies of the welfare State, and research on that field may result as interesting as necessary.

The truth is that the social situation in each country develops according to the resources that are allocated from the political power. For this reason, it can be said that the political context largely determines a country's economic and social intervention and may function as one of the main promoters of the required social, cultural, economic and legal evolution.

2. Co-responsible proposals for the collective bargaining of the Autonomous Community of the Basque Country.

In this final section, four specific lines of action are proposed to contribute to the development of co-responsible parental leave and, thus, to a more equal society between women and men where no discrimination on the basis of sex can take place. To this end, the proposals are classified according to the material source to which their development corresponds. Thus, on the one hand, we have the proposals that could be carried out

from the Spanish State and, on the other hand, the measures that the Autonomous Community of the Basque Country could develop.

In the first place, and from the State itself, based on the regulation of parental rights in Norway, the aim is to influence the equal and fair regulation of one of the most important conciliation rights in Spanish labour legislation, which will subsequently facilitate the role of collective bargaining and social agents in supporting and promoting it.

Secondly, the State also highlights the importance of the regulation of co-responsible working hours, the reduction of productive working time and the adaptation of the working day in order to promote co-responsibility. Without a doubt, regulatory or institutional actions must be complemented by a series of measures aimed at facilitating co-responsible conciliation. Faced with this challenge, Norway has rational working hours that coincide with the time children spend in school each day, as well as continuous working hours with the time needed for breaks, which translates into a reduction in working time that facilitates the harmonization of reproductive and productive work.

Thirdly, it highlights the role of the social partners in contributing to a more egalitarian society through their involvement and helping to raise awareness of their relevance to society⁷⁰⁵. Therefore, this is a proposal that can be carried out both from the state and from the regional level. In this sense, the Norwegian example shows that the joint work of business associations and trade unions has had a positive impact on society's perception of co-responsible parental leave. This work has given the Norwegian public a very positive notion of conciliation measures in social and economic terms for the general welfare of society. The third proposal is therefore based on the contribution of the social partners. But, in addition, in line with the proposal for active participation by social agents mentioned above, it is concluded that it is important that bodies specifically aimed at supporting and guiding collective bargaining processes, as well as the Labour Relations Councils that exist in Spain and, more specifically, the Labour Relations Council of the Basque Country⁷⁰⁶, help negotiate co-responsibility

⁷⁰⁵ Authors such as GOUGH emphasize the important collaboration of social agents. In: GOUGH, Ian. "The European Welfare States...*op.cit.*", p. 19.

⁷⁰⁶ Labour Relations Council of the Basque Country. Hereafter, CRL.

measures. Even more, when it has been demonstrated that collective bargaining in the CAPV does not comply with the mandate of Chapter I of Title IV of the LOIEMH, which recognises social agents as the subjects with the greatest capacity to detect impediments in each specific reality and whose aim is to promote the active participation of these in the fight against discrimination on the grounds of sex in the workplace.

Fourthly, the contributory capacity that collective bargaining has over the leaves of co-responsible conciliation is noted. The guiding role of collective bargaining can help modify and equalize the strength of the employment relationship so as to provide a greater degree of security for workers when they exercise their conciliation rights. In addition, while State regulation is needed to protect the exercise of these rights and to influence men's participation in care through them, collective agreements could be brought closer to business and sectoral realities and specify or adapt these rights according to the characteristics of each company or sector.

2.1. “*Lege ferenda*” proposal to extend the duration of the current birth and care leave.

In this section a “*lege ferenda*” proposal is made to extend the duration of the current birth and care leave and contribute to the co-responsible objective. Despite the fact that some of the parental leaves included in the ET have recently been modified, this thesis warns of the need to reconfigure some of them. But why is it necessary to change their regulation again?

Firstly, this study shows that collective bargaining in the CAPV does not deal satisfactorily with conciliation measures, so it can be said that it does not contribute to co-responsibility. It should be remembered that in most cases the clauses of the collective agreements only refer to paid leave, i.e. they increase those already recognised in State legislation. However, neither is there a complete regulation of conciliation rights, nor are there any instruments in the agreements to encourage the presence and participation of men in the exercise of such measures.

Secondly, in Norway there is a greater degree of co-responsibility because state legislation regulates a framework of conciliation leave that encourages it and leaves no room for improvement in terms of duration or type of exercise to the field of collective

bargaining⁷⁰⁷. This structured framework for maternity, paternity and parental leave guarantees 46 or 56 weeks of care for children, i.e. between 11 and 14 months for childcare (which is practically the first year of the child's life). The existence of this legislative framework for co-responsible conciliation is intended not only to protect minors and the family as a means of ensuring the country's birth rate and its demographic development, but also to eradicate discrimination against women in the workplace. From this point of view, society has become aware of the importance of carrying out a co-responsible conciliation, that is, it has influenced people's ideas and culture, and consequently, their daily practices and way of relating to each other. Likewise, the promotion of a co-responsible regulation and the degree of co-responsibility of a country's inhabitants are fed back, since, as has been mentioned throughout this thesis, cultural notions are essential for designing state policies and legislation, but in the same way, the social policies that a state elaborates have a direct influence and entail changes in people's cultural notions.

For this reason, it is necessary to leave aside the “soft law” route in order to work on co-responsible conciliation measures, because an undetermined source like that cannot claim to entrench labour rights, much less help the cultural change that society requires in order not to conceive conciliation as negative. Although this type of measure includes “legal acts or instruments without mandatory character, but incardinated, in one form or another, in the system of sources”⁷⁰⁸ so they are given “some legal relevance”⁷⁰⁹, the “soft law” character is not the appropriate or most efficient way due to its insufficient regulatory content to meet the co-responsible objective. Likewise, for a source such as “soft law” to be binding and have an effect, it is necessary for a rule to incorporate it into the legal system, since in the absence of this, mere references will mean that the lack of definition of its nature and the deprivation of its determination will not achieve any degree of linkage.

⁷⁰⁷ It is recalled that the task of collective bargaining in Norway on gender equality is only to make complementary improvements, but never on the design of parental leave itself.

⁷⁰⁸ SARMIENTO RAMÍREZ-ESCUADERO, Daniel. “La autoridad del Derecho y la naturaleza del *soft law*”. *Cuadernos de Derecho Público*, 2006, núm. 28, p. 223.

⁷⁰⁹ MAZUELOS BELLIDO, Ángeles. “Soft law: ¿Mucho ruido y pocas nueces?: *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, 2004, núm.8, p. 2.

Currently, and following the entry into force of “Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” (Royal Decree-Law 6/2019 of 1 March on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities for women and men in employment and occupation), there are two individual and non-transferable leaves for each parent to care for the child, the duration of which is 16 weeks. Both the mother and the father or second parent must take the first 6 weeks of leave immediately after childbirth or after the court or administrative decision giving rise to adoption or foster care, and then the remaining 10 weeks of leave for each parent may be taken at will, in weekly periods on a cumulative or interrupted basis from the end of those mandatory 6 weeks and until the child reaches the age of 12 months or within 12 months of the decision in cases of adoption and foster care.

This framework configures a total of 32 weeks (16+16) for the care of the child, however, as the first 6 weeks are of obligatory enjoyment after the birth or resolution for both mother and father, and therefore, are exercised simultaneously, the care is guaranteed for a maximum period of 26 weeks, equivalent to 6 and a half months. Moreover, the new rule only mentions the compulsory nature of the first six weeks, so it can be deduced that the remaining ten weeks may or may not be enjoyed, depending on the personal choice of each parent.

In view of this scenario, on the one hand, the Platform for Equal and Non-transferable Birth and Adoption Leaves (PPiiNA)⁷¹⁰ is proposing a law that states that each parent has the right to two leaves with different names, both totally non-transferable and paid at 100% of the basic salary of each working person.

Thus, firstly, they propose an “initial parental leave” of two weeks, which is compulsory and must be taken immediately after the birth, adoption, foster care or adoption. And secondly, a “Parental leave” comprising 14 weeks, of which 4 are compulsory and the remaining 10 voluntary. In addition, this leave can be taken in a single block (continuously) or, with the agreement of the company, in several blocks (interruptedly) but always before the end of 1 year after the birth, adoption, foster care

⁷¹⁰ The PPiiNA is an association created in 2005 that brings together more than 150 organizations and individuals with a single objective: to achieve the reform in Spain of the system of maternity and paternity leave so that these are equal, non-transferable and 100% paid for any parent. Source of information: <https://igualeseintransferibles.org/> (Last consulted: 18/01/2019).

or adoption. Parental leave for child-rearing may also be taken part-time, subject to the agreement of the employer and on one condition: that the working person returns to work during the time not corresponding to the paid leave.

From this perspective, PPiNA states that families are allowed to organise the period of upbringing according to their specific needs. In summary, the comparison between the current parental leave model and that proposed by the platform would be as in **Table 1**.

Table 1. Current configuration of parental leave in Spain and legislative proposal of the PPiNA⁷¹¹

1. CURRENT SYSTEM

BIRTH LEAVE						NON-REQUIRED BIRTH LEAVE									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
NON-TRANSFERABLE REQUIRED						NON-TRANSFERABLE BUT VOLUNTARY									

2. PPiNA'S PROPOSAL

PERMISO PARENTAL INICIAL		PARENTAL LEAVE FOR RAISING													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
NON-TRANSFERABLE REQUIRED		NON-TRANSFERABLE BUT VOLUNTARY													

However, as it can be seen, this proposal only guarantees 6 weeks of compulsory leave for both parents, as the remaining 10 weeks of leave for both parents are voluntary, so there is a greater danger that companies will be reluctant to let their employees take advantage of this non-mandatory part. In addition, old patterns could be repeated, and women could systematically take the initial parental and child-rearing leave, the total length of which is the same as today's abrupt maternity leave, i.e. 16 weeks, and men would only choose to take the compulsory part, i.e. the first 6 weeks.

Consequently, the model developed by PPiNA can hardly contribute to co-responsibility. In other words, in order to ensure that voluntary leave is taken by men or

⁷¹¹ Source: Own elaboration.

that the distribution of parental leave to both parents, as in Norway, is taken by men, it is first necessary to make it compulsory. Otherwise, there is no cultural change for the equitable distribution of reproductive work, nor towards a more co-responsible society and, furthermore, there is a danger that companies will be reluctant to respond to the voluntary part of the leave, i.e. the voluntary 10 weeks.

For this reason, the proposal covered by this thesis builds on the foundations of the last legislative reform by introducing the child care leave. That is, it is necessary to regulate two periods of identical duration for each of the parents, making it obligatory for both of them to exercise it and for the entire duration of the period. In other words, the proposal cannot contain a mandatory and a voluntary part, but must be mandatory in its entirety for both parents. However, at this point, there is a new uncertainty about how to determine the duration of these. Should they be extended to a minimum of six months so that women who wish to do so can biologically breastfeed their children according to World Health Organization's⁷¹² recommendations for breastfeeding?

From the feminist doctrine certain discrepancies are pointed out to the equalisation of the duration of the parental permissions based on the argument that, although we are equal, we are different. From their contributions it is inferred that a baby needs both parents, but in very different ways, especially in its first stage, when the baby needs its mother more due to the existing bond from the gestation and the recommendations of biological lactation. In the case of Spain, the average length of maternity leave of 16 weeks is less than 27.7 weeks, being one of the states with a shorter leave according to EUROSTAT⁷¹³. Likewise, MERINO MURGA is directly opposed to the equalisation of the duration of the leaves because it is “part of that logic that strengthens employment as the only form of social recognition. (...) They leave aside any consideration of what is inherent to motherhood, such as breastfeeding”⁷¹⁴.

⁷¹² World Health Organization. Hereafter, WHO.

⁷¹³ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. An initiative to promote conciliation of family life and working life for parents and carers, Brussels, 26.4.2017 COM (2017) 252 final.

⁷¹⁴ MERINO MURGA, Patricia. *Maternidad, Igualdad y Fraternidad las madres como sujeto político en las sociedades poslaborales*. Ed: Clave Intelectual, Madrid, 2017, p. 120.

Another element that is perceived is the necessary valuation of reproductive and care work. This is also valuable work that should be recognised and valued just like productive employment. For this reason, together with the possibility of extending parental leave, it would be possible, following the Norwegian example, to regulate a financial aid for families who wish to take care of their children during the first year of life of the child. Authors such as CARRERO DOMÍNGUEZ, maintain that “it would not be unreasonable to think about the compatibility of a basic income with employment and as an instrument to promote and support equality and the conciliation of work and family life”⁷¹⁵. The author stresses the need to consider the establishment of a basic income and asks to what extent this could help people to freely choose between working and looking after their children for a certain period of time under economic cover. Apart from all that, it is understood that public services are indispensable for helping family and work conciliation. Therefore, “this would make gender equality almost fully effective because all citizens would achieve a minimum threshold of well-being that would make them decide on their future, facing some current challenges such as a low birth rate, the inclusion in the labour market after training, the development of a professional life and all that compatible with the personal or family life that each individual chooses”⁷¹⁶. The fact is that reproductive work, despite being indispensable as a support for carrying out productive work, has remained hidden in terms of its contribution to economic and social development. This has been a disadvantage in terms of access to economic resources and social protection for those who perform it, who are primarily women.

In this context, it is clear that the key to social and cultural change is to stop understanding that children belong only to their mothers, and there must also be an awareness that motherhood is not a problem that can penalise women's careers and, finally, that there is a need for men to enter into care.

To this end, the current modification has been ambitious, breaking with the previous model that contemplated six weeks that were obligatory and non-transferable

⁷¹⁵ CARRERO DOMÍNGUEZ, Carmen. “Renta básica desde la perspectiva de género y de la conciliación”. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2017, volumen 5, núm. 4, p. 9.

⁷¹⁶ CARRERO DOMÍNGUEZ, Carmen. “Renta básica desde la perspectiva...” *Ibidem.*, p. 20.

for the mother and the remaining 10 weeks that she could enjoy herself or transfer them to the father (although, in practice, it were mothers who exercised them), as opposed to five for the father, which were voluntary but non-transferable. In view of this, another issue must be added to the current equalisation of leave in duration, its non-transferability and its 100 per cent remuneration, and that is that the 16 weeks covered by the leave for childcare are not sufficient and do not comply with the recommendations for biological breastfeeding issued by WHO in the event that the mother wishes to opt for this type of feeding.

Therefore, it is considered necessary to increase the duration of birth and childcare leave to 6 months for both parents, in addition to simultaneous or consecutive exercise and mandatory for parents. Thus, on the one hand, both parents would have 6 months allocated to the co-responsible care of the child after its birth, which would undoubtedly contribute to the fact that companies would not be reluctant to hire women of childbearing age for fear that they would be the only ones to enjoy this leave. On the other hand, the recommendations of the WHO would be guaranteed, since the woman who so wishes may breastfeed her baby by means of biological lactation for the necessary and exclusive period of time determined by the WHO. And it would also result in the child being able to be accompanied by her parents during her first year of life, namely that both have individual leave of 6 months, which they can subsequently use to ensure the child's care during this important first stage, where she needs her parents the most, as is the case in Norway.

However, in order to be able to defend this extension in the duration of childcare leave, which is already of the same duration and non-transferable, albeit of a much more limited duration, the context in which this will be exercised and take place is very important. The fact is that the proposed new regulation alone is not sufficient to prevent the employment discrimination suffered by women and to achieve the equal involvement of men in care. For that reason, the social, labour and institutional levels, where collective bargaining and the role of social agents and institutional policies are fundamental, take on great importance.

2.2. Regulation of co-responsible working hours, reduction of productive working time and adaptation of the working day.

There is also the need for working hours that will help achieve co-responsibility, the reduction of productive working time and a series of specifications to the new adaptation right to guarantee its co-responsible role. These elements can undoubtedly have a very positive impact on co-responsibility. Following the Norwegian example, it is possible to emphasize that the regulation of rational working hours that coincide with the time children spend in school each day is a fundamental element in harmonizing reproductive and productive work, so that, once working hours are over, parents can be able to take care of their children.

That requires working time to be regulated from a vision of respect towards the care of minors and towards co-responsibility. In other words, it must be assumed that co-responsible conciliation is a problem of social responsibility, and not a private problem of the families, so that public measures have to be implemented. However, it is not easy to intervene in the regulation of working time management, since the state can only influence the regulation of minimum daily and weekly rest periods or maximum daily working hours, and it would, therefore, be left to the companies themselves or to collective bargaining to establish more flexible working systems that can be adapted to the needs of families.

A new regulation on working time would make it possible to improve the configuration of conciliation leaves which, until now, have been mainly based on the absence of productive work. Along these lines, it is essential to reorganise working time and to guarantee workers control over their own working, private and family time. In other words, a true model of labour relations that makes it possible to conciliate productive work and care must be protected, taking into account the very circumstances of working people's lives. The fact is that in addition to working time or the working day, people require and need time and availability to devote to care (personal and family) or to their life projects' development.

Thus, among other measures, companies could allow the end of the working day to be shortened by reducing the midday rest period (the time dedicated to lunch, which in Europe varies between 30 and 60 minutes, and in Spain is an hour and a half to two

hours), in such a way that the daily working days would be reduced and shorter. In this way, people would concentrate their productive working time in a shorter time interval, which is close to the ideal of working continuously. This measure seems to be one of the most effective since it prioritizes a daily reduction in the working day by accumulating the working hours for all workers, which would allow for a more equitable distribution of reproductive work, and thus build a new non-sexual notion of the division of domestic and care work between women and men.

On the other hand, alongside the already mentioned better management of working time by companies, co-responsibility could also be helped by reducing daily and weekly working hours. Thus, in addition to combating the growing conflict between productive and reproductive work, a reduction in productive working time, such as reducing the working day from the current maximum of 40 hours to 30 or 35 hours a week, would also address issues such as part-time work or long-term unemployment, both of which are characterized by their feminization, and that it could also be used as a measure to distribute the existing employment and increase the hours of productive work on an unwanted part-time contract.

However, perhaps the main difficulty encountered is one of the most difficult and complicated points to solve: ensuring that wages are not reduced. What could not be envisaged is a reduction in productive working time that would worsen the current wage conditions of the working people. To this end, the public authorities at state and regional level could recognise and encourage economic incentives, i.e. certain subsidies to promote the reduction of working time, so that it is not the employer who is unilaterally burdened with having to bear the same wages for fewer hours of work.

Nevertheless, by reducing the hours of productive work that affect the distribution of employment, social security contributions would increase so that contributions to the public coffers could cover a more sufficient Welfare State. But how could this be done? What is the right way to proceed?

One of the possibilities would be to limit the regulation of article 34 of the ET. In other words, among the obstacles to reducing the daily and weekly productive working hours are articles 34.1, 34.2 and 34.3 of the ET.

Firstly, because article 34.1 of the ET calls on collective agreements or employment contracts to determine the duration of the working day, allowing a maximum duration of the ordinary working week of forty hours of effective work on average in annual calculation. Therefore, companies are allowed, depending on their organizational and production needs, to adapt the working hours of their workers by distributing up to ten percent of the annual working time in an irregular manner and throughout the year when there is no agreement to the contrary.

Therefore, in the interest of contributing to co-responsibility, the state could not allow labour legislation to provide companies with this possibility, since it is one of the main impediments for workers to be able to conciliate co-responsibility by knowing in advance their working hours and days for their family organization. It is true that, in any case, the company has the obligation to respect the minimum daily and weekly rest periods provided for by law in addition to issuing a five-day notice to the worker in accordance with article 34.2 of the ET. However, the rule allows that, even if there is no negotiation with the representation of the working party in this matter, the company has the unilateral power to distribute the working day irregularly, which means that the same hours are not worked every day or week of the year.

Given this scenario, it is necessary to eliminate the possibility of making working hours more flexible for business purposes only. Labour legislation facilitates the adoption of measures to make working hours more flexible in response to irregular demand and the need to meet the specific demands of companies, however, there is no reciprocal regulation to enable workers to make their working hours more flexible in order to meet their conciliation needs.

In short, this precept must be eliminated, but it must also be accompanied by a new regulation of the maximum length of the working week, reducing it to between 30-35 hours if the intention is really to help workers to have the necessary time to assume and exercise their personal and family obligations as well as their work obligations. But a second obstacle to achieving a co-responsible working day is the legal maximum of 9 hours per day. Moreover, the law even allows this to be extended to 12 hours by means of a collective agreement or agreement between the company and the workers' representatives.

In addition, in the search for solutions towards the establishment of more rational working hours that lead to more conciliatory schedules and that promote co-responsibility, it has also been found that collective agreements can have an impact on a reduction in productive working time across the board. Although, under the protection of article 82.2 of the ET, collective agreements may, for their specific sphere of action, regulate working conditions and productivity, within which the possibility of regulating working hours is situated, article 85.1 of the ET reinforces this function, since it establishes that collective agreements may regulate matters of an economic, labour, trade union nature and, in general, any other matter affecting employment conditions, in addition to emphasizing the duty to negotiate measures aimed at promoting equal treatment and opportunities between women and men in the labour sphere.

Thus, working hours are not only a matter of a labour nature that agreements can regulate for their specific field of action, but also a way to be able to guarantee co-responsible conciliation and, consequently, effective equality of women and men and, thus, comply with the duty of article 85.1 of the ET. The fact is that the regulation of working hours by collective agreements is a labour issue that affects employment conditions, but also one that affects gender equality since the general regulation of working time, that is, the ordinary working day, conditions the reproductive working time of women and men.

Finally, and in relation to the working day, it is detected that article 82.3 of the ET can contribute to perpetuate the lack of co-responsibility as well as gender inequality in the workplace. This precept allows companies not to apply the clauses relating to the working day, nor to the schedule and distribution of working time provided for in an agreement when there are economic, technical, organizational or production causes in the company. Although it refers to a period of consultation under the terms of article 41.4 of the ET with the legal representation of the workers, what it facilitates is the substantial modification of working conditions of a collective nature by the company and that the final decision when no agreement is reached is always the same. Therefore, once again, we are faced with a precept that allows for the non-application in the company of the working conditions relating to the working day, the timetable and the distribution of the same that affect workers and consequently their family and personal life. The fact is that this way, that of article 41.4 of the ET, only guarantees the need to

comply with an action procedure to modify these conditions, since after it is left to the company alone to adopt and execute the final decision.

Along with the establishment of co-responsible schedules and the reduction of working hours, the possibility of adapting the working hours set out in article 34.8 of the ET also reinforces a co-responsible proposal. The right to adapt the duration and distribution of the working day is recognised in order to make effective the right to the conciliation of personal, family and working life of workers until their children are 12 years old. Bearing in mind that the right to adapt the working day does not imply absence or interruption of the working day, unlike other conciliatory leaves, it is an exceptional way to be able to conciliate. However, the law requires that the terms of its exercise have to be agreed by collective bargaining, which must be adapted to the criteria and systems that guarantee the absence of discrimination, both direct and indirect, between workers of either sex. Therefore, in spite of the fact that this requirement has been recently adjusted, it seems necessary to reinforce this right in the state labour regulations, since the current configuration requires that its recognition has to be given in the applicable collective agreement or in an agreement with the company.

In fact, in the absence of such recognition in the applicable collective agreement, the rule establishes that the company has to open a negotiation process with the person who submits a request for the adaptation of the working day for a maximum period of thirty days. Once this period has elapsed, the company must notify, in writing, the acceptance of the request, make an alternative proposal that will enable the worker to conciliate her needs, or express its refusal to do so, in which case it must indicate the objective reasons on which its decision is based.

These requirements that the ET currently recognizes try to guarantee an objective process in the face of the need for adaptation. Once again, it is stressed that they only guarantee and protect an application process, because it is difficult to influence the negative conception that the business culture has towards this type of measures, so the response is only under the protection of the company and conditioned by its productive and organizational needs. Moreover, if the reform of RDL 6/2019 was intended to promote gender equality and co-responsibility, it should have recognized a right to adapt the working day in a strict and effective manner, just as it does with the mandatory period of leave for birth and care, among others. Therefore, the wording of

this right should include a firm path to guarantee every person the possibility to exercise this right. Furthermore, as it has already been mentioned, and the second chapter of these thesis has had the opportunity to verify, the path of collective bargaining has been of little interest to the social agents, making it almost impracticable, and the need to reach an individual agreement with the company results in a conditioning element that leaves the decision and guarantee of its true exercise in the hands of the employer from his or her initial situation of advantage over the workers.

For this reason, article 34.8 of the ET should establish a general premise that guarantees this right and its exercise to all workers, without referring to collective bargaining.

2.3. The contribution of collective bargaining.

Based on the proposal of *lege ferenda* for the new state regulation of a 6-month birth and care leave for both parents, that is, of equal duration and non-transferable for each, it is possible to appreciate that collective bargaining has the potential to increase awareness of the issue and to promote the achievement of real and effective equality in the exercise of this type of leave.

But what role does collective bargaining play in promoting and guaranteeing gender equality at work? If so, what is the scope for collective bargaining in the Basque Country through its bodies and powers?

It is clear that the role of collective bargaining in this area must be to contribute to state legislation in favour of gender equality. For this reason, collective bargaining must leave aside the passive role that has characterised its work on conciliation until now, that is to say, the inaction to negotiate or the automatic inertia to continue without negotiating new premises, the lack of training in gender equality for negotiating agents, and the absence of knowledge of the problems that really affect the protection of material equality between women and men at work⁷¹⁷.

⁷¹⁷ In this line are pronounced authors like: VALDÉS DAL-RE, Fernando. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva...* op.cit, p. 57; and RODRÍGUEZ ESCANDIANO, Susana y MARTÍNEZ BARROSO, M^a de los Reyes. *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2016, p. 274.

Thus, the ET in its article 82 emphasizes the nature of collective agreements in order to adapt labour law to the particular situations of its functional scope and application. Furthermore, article 85.1 of the same law establishes the duty to negotiate measures aimed at promoting equal treatment and opportunities between women and men in the field of employment. From this perspective, collective bargaining, using its capacity to adapt and modify general labour conditions, has to go deeper and work in three directions to convert the formal declarations in favour of gender equality that it makes in the regulations into practical or material statements.

Firstly, co-responsible conciliation measures, as well as measures aimed at gender equality at work, should form part of the minimum content of collective agreements as set out in article 85.3 of the ET. It is clear that without a precise obligation for collective rules to cover this matter, the mere duty to negotiate them, as set out in article 85.1 of the ET, cannot guarantee that they will be implemented in the agreement.

Secondly, collective bargaining must improve workers' access to the rights of conciliation already recognised in state labour legislation and, where appropriate, to the other rights in this area set out in the implementing agreement. Collective bargaining must require a dynamic role for the social agents. Improving workers' access to this type of rights entails the need to promote greater awareness of the measures existing in state legislation and the improvements introduced by the implementing collective agreements⁷¹⁸.

To this end, it is necessary to promote among the staff its knowledge, its exercise, its indistinct ownership as well as to encourage its use especially among male workers. In this way, all the people who work in a company must know beforehand

⁷¹⁸ This means moving from a static model of collective bargaining, typical of continental European countries, such as Spain, to a more dynamic model, such as the British model identified by PALOMEQUE LÓPEZ. In other words, improving access to and knowledge of conciliation measures by workers requires a commitment and a permanent contact between social agents, and not a contact or relationship that is only carried out at specific moments of negotiation. In this sense, PALOMEQUE LÓPEZ establishes a double method for collective bargaining processes. On the one hand, there is static bargaining, which is defined as negotiation where the parties enter into a negotiating relationship only in a circumstantial manner, that is, once an agreement has been reached they do not meet again until the agreement falls or when it comes to an end. On the other hand, the dynamic bargaining model is conceived as a system in which the parties form permanent institutions that allow them to adapt their agreements to the new social and labour circumstances. In: PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho Sindical...op.cit.*, pp. 166-167.

which are the conciliation rights they are entitled to exercise, how or under what conditions these rights are to be enjoyed, who is entitled to them and the importance of enjoying them.

Although, from a rational point of view, it may seem logical, it is essential to insist on it due to the business reticence that every person may face when exercising these measures, so an adequate knowledge of them would reinforce the position of the working person. In this same vein, the lack of an adequate focus on the ownership of these rights would have an impact on correcting the inequalities in the distribution of reproductive work between men and women that this causes. In other words, it is essential to encourage the use of these measures for both sexes, but unfortunately it seems that only women can and should make use of them.

Thirdly, collective bargaining must analyse and improve the framework of protection for the free exercise of measures aimed at conciliating personal, family and working life, because, on many occasions, conciliation leave is not properly exercised for fear of possible evasion by the employing party. Thus, it must be guaranteed that the exercise of those rights will not have negative effects on the professional careers of the workers who request and exercise them. In this sense, the new wording of article 53.4 c) of the ET is favourable, since, among other issues, it extends to 12 months the period during which the employer's decision to terminate the contract after the end of the periods of suspension of the contract due to birth, adoption, foster care or adoption will be considered null and void⁷¹⁹.

Thus, both the Parity Committees and the Equality Committees could place special emphasis on compliance with the law in respect of these measures, since they are responsible for monitoring, supervising and interpreting the clauses that recognize the rights in the collective agreements and for resolving possible conflicts regarding their application. Furthermore, following the entry into force of Royal Decree-Law 6/2019, of 1 March, on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities for women and men in employment and occupation, it is mandatory for all companies with more than 50 employees to draw up an equality plan, which must first be assessed

⁷¹⁹ The previous wording of the same article recognized this protection during the nine months following the worker's return to work; however, Royal Decree-Law 6/2019, of 1 March on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities for women and men in employment and occupation extended it to 12 months.

by an Equality Plan Negotiating Committee, which may lead to the establishment of an Equality Committee to monitor the collective agreement⁷²⁰. Therefore, this new obligation, which implies the participation of an Equality Plan Negotiating Committee, may even encourage the creation of Equality Committees, which could be so important in guaranteeing compliance with all the co-responsible conciliation rights contained in the collective agreements.

For this same reason, it is proposed that collective agreements should always recognize either of these two figures in order to safeguard the monitoring and supervision of these measures, as well as to act as an intermediary between the parties with regard to any problems that may arise in the exercise of their guarantees. Furthermore, in the words of SALA FRANCO, “the effective action of the parity commissions of the collective agreements constitutes another of the pending subjects of our collective bargaining, not only because they do not in fact function generally - perhaps because the representatives of both parties are afraid to exercise their responsibility - but also because the Courts tend to underestimate their functionality”⁷²¹. Therefore, it is interesting and essential that, in order to guarantee the rights of conciliation and its co-responsibility, all collective agreements recognize and involve the creation of one of those two figures (Equality Plan Negotiating Committee or Equality Committee) to guarantee the protection of these rights for the workers.

Fourthly, and after analyzing the reality regulated by the collective agreements of the Basque Autonomous Community, it is necessary to work on the general rigidity of the regime of enjoyment of the rights of conciliation. In other words, the Negotiating Commissions must try to adapt the exercise of these rights to the peculiarities and specific needs of each job, of each sector, and to each type of working day or shift. In this way, they will also contribute to improving the reality with regard to equal opportunities for women and men in the company or workplace. This implies modifying the conditions of enjoyment of these leaves so that they can be exercised by all workers regardless of the type of job where they carry out their functions.

⁷²⁰ It is recalled that article 1 of Royal Decree-Law 6/2019, of 1 March on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities for women and men in employment and occupation incorporates a new article 46.2 in the LOIEMH, which is precisely the one that recognizes this new figure and its functions.

⁷²¹ SALA FRANCO, Tomás (Dir). *El sistema de negociación colectiva en la Europa Comunitaria*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2008, p. 224.

However, just as organizational freedom is established for the employing party when it comes to adapting the employment benefit to its specific objectives and interests, the same right of adaptation is required so that the working party can exercise the rights of conciliation and these are enjoyed in accordance with the specific characteristics of each employment benefit.

2.4. The role of social agents and social dialogue: the specific function of social bodies in the Basque Autonomous Community.

This last proposal presents the role that certain social and labour-related bodies could play in promoting co-responsibility as a fundamental element for gender equality in the field of labour.

As mentioned in the previous section, solid labour relations and effective social dialogue can help promote good management in the workplace, decent work, inclusive economic growth and gender equality in order to promote fair labour markets⁷²². The United Nations has recently specified that “social dialogue, including collective bargaining, has the immense potential to contribute to the achievement of the ambitious Sustainable Development Goals (SDG) set out in the Agenda 2030 for Sustainable Development”⁷²³. The Agenda 2030 for Sustainable Development was signed in 2015 by the heads of state and government of the member countries of the United Nations. It represents the international commitment to address the social, economic and environmental challenges of globalization by putting people, planet, prosperity and peace at its core. “In order to materialize this commitment, the United Nations has established 17 sustainable development objectives (SDG), two of which are closely related to co-responsibility, and more specifically to gender equality (SDG5) and decent work (SDG8)”⁷²⁴. SDG5 is focused on the achievement of gender equality and on empowering all women and girls, while SDG8 calls for achieving full and productive

⁷²² GLOBAL DEAL. *Building Trust in a Changing World of Work. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018*. París and Ginebra: OCDE and OIT, 2018, p. 16.

⁷²³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La contribución del diálogo social a la igualdad de género*. Ginebra: Ed. Organización Internacional del Trabajo, 2019, p. 3.

⁷²⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La contribución del diálogo social a la igualdad de género....* *Ibídem.*, p.3.

employment and decent work for all women and men, including young people and people with disabilities, and equal pay for work of equal value, by 2030.

Contributing to the achievement of these international goals is not insignificant. It is an arduous task, firstly, because each state must make a commitment to participate in them from its territorial sphere, but also because it is difficult to implement specific lines of action and to determine the instruments for achieving these objectives. For this reason, at a regional level, there are bodies and institutions dedicated to formulating proposals on labour or social policy, or preparing and promoting initiatives on labour relations to regional governments. Those proposals would contribute to the achievement of these international objectives from a local perspective, which is closer to their implementation area and, therefore, better acquainted with the characteristics of the labour market and the gender equality related labour difficulties that exist in each specific territory.

Thus, from the margin of action left to collective bargaining in the CAPV, there are a series of agents and bodies that, from the regional sphere, closer to the Basque labour reality, can contribute to improving the global social prosperity through regional tools by which measures in line with the United Nations SDGs can be proposed and promoted. In this context, and alluding to the importance of the social dialogue carried out by the United Nations, the CAPV has a specific body responsible for the promotion of equal opportunities between men and women in its territory: Emakunde (created by Law 2/1988, of 5 February, on the creation of Emakunde)⁷²⁵. The functions of this body include: monitoring equality policies and regional legislation with regard to their adaptation to the principle of equality of women and men; drafting proposals for legislative reforms aimed at eliminating obstacles that hinder or prevent real and effective equality between the sexes, as well as proposing regulations to implement Law 4/2005, of 18 February, on Equality of Women and Men⁷²⁶; issuing reports in the course of procedures for drawing up the rules promoted by the community administration; verifying the correct performance of the Gender Impact Reports and, where appropriate,

⁷²⁵ Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde. *Boletín Oficial del País Vasco*, núm. 45, de 4 de marzo de 1988.

⁷²⁶ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del País Vasco*, núm. 42, de 2 de marzo de 2005.

making proposals for improvement; promoting actions, advise and collaborate with the Basque public authorities on matters of equality between women and men; studying the different conditions, needs and interests of women and men, as well as the inequalities derived from them in political, economic, cultural and social life, especially promoting studies aimed at outlining gender equality policies in different areas of action; advising and establishing grants and other types of promotional measures in order to provide companies and organizations with material, economic and personal resources for the development of plans, programs and activities aimed at achieving equality between women and men; or establishing relations and channels of participation with organizations that, by virtue of their aims or functions, contribute to the achievement of the institute's objectives.

With the aim of establishing participatory relations with bodies aimed at contributing to the achievement of gender equality, to contribute to the work of monitoring regional equality policies and legislation, and to identify the difficulties that prevent real and effective equality between both sexes in the Basque Autonomous Community, it is proposed, first of all, to strengthen the interaction between Emakunde and the social agents with negotiating capacity in this territorial area. In the case of the Basque Autonomous Community, the legitimacy to negotiate supra-business collective bargaining agreements is, on the one hand, that of the most representative trade unions, that is, LAB, ELA, UGT and CCOO and, on the other hand, that of the business association CONFEBASK⁷²⁷. In view of this scenario, all of them are qualified to contribute, from a formalized process of dialogue, to the improvement of the working conditions of the majority of Basque workers.

However, the aim of this interaction between Emakunde and the social agents should be to establish practices and procedures for joint participation, and not just for information, recommendation and consultation. As a result, social agents, who are aware of the most current social and labour reality in the Basque Autonomous

⁷²⁷ In accordance with article 7.1 of the LOLS, in the Autonomous Community of the Basque Country, the most representative trade unions are those in this area that can prove that they have a hearing of at least 15% of the personnel delegates or members of the works council and in the corresponding bodies of the Public Administrations, provided that they have a minimum of 1500 representatives and are not federated or confederated with organizations at a state level. On the part of the business associations, in accordance with the sixth additional provision of the ET, it is required that the business associations of the Autonomous Community have a minimum of 15% of the employers and workers in the Autonomous Community and are not integrated into state-wide federations or confederations.

Community, could become involved in the design and implementation of programs and regulations aimed at promoting a co-responsible and adaptable conciliation within the specific economic and social reality and, therefore, become committed to promoting gender equality from the field of work. The fact is that, historically, social agents have focused their activity on the promotion and improvement of wage conditions, professional classification or promotion of workers as the axis for guaranteeing equal opportunities between women and men in the workplace. However, in order to guarantee equal opportunities at work, efforts must also be made to adapt the regulation of conciliation rights from a co-responsible perspective.

But, for that, it is necessary that the social agents permanently update their legal-labour training in order to be able to develop an effective negotiation regarding the co-responsible conciliatory measures. The purpose of this proposal is to avoid collective agreements only referring to state legislation in this area, and also to take advantage of their potential to introduce new clauses that are clear and coherent with the specific activity of the company or sector and the type of working day. In other words, it is more effective for the co-responsible conciliation measures to be adapted to the needs and specific situation of each company. This proposal must be materialized by the social agents, who are the legitimate subjects to negotiate and approve collective agreements⁷²⁸, who are also deciding subjects, since as SALA FRANCO states, “the future of collective bargaining depends more on the social agents than on the law”⁷²⁹.

In turn, to work in this direction, it is essential to prepare a prior diagnosis on gender equality, namely a detailed analysis of the degree of equality between women and men in the company or organization in order to know the situation or state of affairs within it, detecting opportunities for improvement and designing a global intervention in favour of gender equality, for companies with more than 50 workers, as imposed by Royal Decree-Law 6/2019 of 1 March on urgent measures to guarantee equal treatment and opportunities between women and men in employment and occupation, but

⁷²⁸ For example, in order to contribute to this proposal, it is interesting to know whether the trade unions, beyond the elaboration of practical documentation or trade union guides for the negotiation of these measures: do they give support to the negotiating tables when negotiating these measures or to the parity or equality commissions for their follow-up?

⁷²⁹ SALA FRANCO, Tomás (Dir). *El sistema de negociación colectiva en la Europa Comunitaria...op.cit.*, p. 225.

extending its application to small companies as well. There are 171,428 companies in the Basque Autonomous Community with fewer than 50 workers, employing a total of 529,772 people who are, therefore, not subject to this obligation⁷³⁰.

In order to contribute to Emakunde's function of drawing up proposals for legislative reforms aimed at eliminating obstacles that hinder or prevent real equality, it is also essential to have first-hand knowledge of the demands of trade unions and business organizations, and to know their perception of the regulation of new co-responsible conciliation measures, which, unlike the current ones, do not involve absence from work, as well as the case of article 34.8 of the ET, which could contribute more to the co-responsible objective if it was not necessary to be absent from work. This contrast of opinions could test the social perception and viability of the current conciliation measures together with the potential for new reconfigurations of conciliation rights or the introduction of new proposals.

Among other questions, and following the proposal of *lege ferenda* for a new birth and care leave that this thesis proposes, and in order to improve the legislative development of the right to adapt article 34.8 of the ET, it is relevant to pose the following questions: do you think it is possible to promote a corrective regulation or one that promotes equal participation between men and women of the rights of conciliation in order to contribute to greater co-responsibility? How do you think the individuality, obligatory nature and non-transferability of a 6-month birth and care leave would be conceived? How has the latest reform on the extension of birth and care leave to 16 weeks been accepted among men? Or: do you think that the actually neglected 34.8 clause of the ET could have a larger potential for development through collective bargaining?

Finally, the social agents, with their capacity to be influential and innovative socio-political elements, can contribute to a greater social awareness of the importance and advantages of conciliation rights that favour the conciliation of work, personal and family obligations. Conciliatory rights result in having a quality job insofar as it allows

⁷³⁰ Source of information:

http://www.eustat.eus/elementos/ele0005800/Establecimientos_y_personas_empleadas_en_la_CA_de_Euskadi_por_territorio_historico_y_estrato_de_personas_empleadas_segun_personalidad_juridica_del_titulo/tbl0005838_c.html

(Last consultation: 26/04/2019).

the working people to harmonize all their vital interests and, moreover, to exercise these rights in total security. Additionally, having better working conditions results in a greater level of satisfaction when performing their professional activity, which constitutes also an advantage for entrepreneurs, since the motivational aspect of the employees may represent a great benefit in terms of profitability for their companies or organizations. In short, all of this would contribute to equal opportunities between women and men in the labour market and, therefore, to improving real equality between women and men in society which is, ultimately, beneficial to both workers and companies.

Along with the social agents and as a common meeting space, there is a public institution of social and labour nature. Since it is a body for consultation and permanent dialogue between trade union organizations and confederations, and the business confederations, the CRL of the Basque Autonomous Community can promote co-responsibility as a pivotal element of participation in labour matters.

Thus, the CRL is a figure that can favour the negotiation of these measures and their subsequent promotion, the importance of which is seen in its condition as a consultative body of the Basque Government and the Basque Parliament in the field of labour relations. From its position of action, several lines of work are identified to contribute to the development of the measures of co-responsibility in the collective bargaining of the Basque Autonomous Community. It is based on the idea that the CRL is a body aimed at meeting and dialogue for the functioning of labour relations in the Basque Autonomous Community, which, among other objectives, can contribute to gender equality in the labour market.

The CRL has a support service for labour relations that is carried out by means of a technical service for the negotiating and parity commissions of the sectoral collective agreements of the Basque Autonomous Community⁷³¹. Taking advantage of the fact that there are a large number of negotiating commissions and parity commissions that meet in the CRL, this service could have an impact on co-

⁷³¹ Alongside this technical service, there is also the use of the CRL's premises in Araba, Bizkaia and Gipuzkoa and the administrative support necessary for the use of the Board as the headquarters of the committee, the management of correspondence, calls, etc., the transcription of minutes, the archiving of documents, the use of the computerized management application, or other administrative support requested by the committee.

responsibility by facilitating dialogue within the commission on co-responsibility conciliation and, if necessary, by giving advice to the commission on this matter and how to regulate its operation in its field of action. In this context, the negotiating commissions for sectoral collective agreements that meet within the CRL⁷³² can act until the moment the collective agreement is signed, that is, until they take over the work preceding the agreement so that “it is dissolved once its purpose has been fulfilled and the agreement begins to have a life of its own”⁷³³. It is at that time of negotiation that these measures should be promoted since, in their absence, many collective

⁷³² The negotiating commissions of sectoral agreements that meet in the CRL of the CAPV (as of 31/03/2019) are:

In Araba: Sports activities for third parties, Metal trade, Furniture trade, Textile trade, Cleaning concessions for Basque Government centres, Construction and public works, Hotel and catering industry, Iron and steel industry, Bakery industry and trade, Confectionery, cake, chocolate and sweets industry, Wood industry, Social intervention, Cleaning of buildings and premises, Wood, Leisure and free time, Bakeries, Pastry shops, Home help service, Ambulance services, Social services for intervention and assistance in childhood, youth and family, Road transport of goods and transport agencies, Road transport of passengers.

In Bizkaia: Agreement on the Structure of Collective Bargaining in the Basque Autonomous Community, Fruit and Vegetable and Banana Storekeepers, Graphic Arts, Wholesale Fish Settlers of Mercabilbao, Home help, Senior Citizens' Centres, Collectives in directly managed school canteens dependent on the Department of Education, Universities and Research (Basque Autonomous Community), Food trade, Trade in the Basque Autonomous Community (Framework Agreement), Trade in leather and footwear, Trade in metal, Furniture trade, Trade in general, Textile trade, Canned and salted fish, Construction, Companies awarded the service of accompanying school transport and courtyard caretakers dependent on the Department of Education, Universities and Research of the Basque Government (Basque Government), Companies awarded the cleaning service concession for premises in Osakidetza (Basque Government), Companies awarded the cleaning service concession for centres dependent on the Department of Education, Linguistic and Cultural Policy of the Basque Government and the UPV/EHU (Basque Country), Concessionaire of the cleaning service in the centres of the Provincial Council of Bizkaia, Private health establishments, Service stations, Manufacture of wines and liquors, Concrete and quarries, Hotels and restaurants, Hotels and restaurants of the Basque Country (Framework agreement), Iron and steel industry, Social intervention, Cleaning of buildings and premises, Premises and, Sports Fields, Pharmacy Offices, Offices and Dispatches, Stone and Marble, Dry Cleaners and Laundries, Road Transport, Mechanical Traction Groups and Transport Agencies, Transport of regular and occasional road passenger services, Health Transport by Ambulance for the Sick and Accident Victims (Bizkaia), Health Transport by Ambulance for the Sick and Accident Victims of the Basque Country.

In Gipuzkoa: Accommodation, Graphic arts, Leather trade, Metal trade, Furniture trade, General trade, Textile trade, Construction and public works, Irun City Council centre cleaning concessionary companies, Interior Department centre cleaning concessionary companies, Basque Government centre cleaning concessionary companies, Manufacture of pulp, paper and cardboard, Catering, Soft drink industry, Ceramics industry, Wood industry, Bakery industry, Furniture and auxiliary industry, Glass industry, Iron and steel industry, Food industry and trade, Confectionery industry and trade, Vine industry and trade, Publicly owned sports facilities, Social intervention, Street cleaning, Premises and shows, Offices and offices, Dental prosthesis, Residence for the elderly, Bingo rooms, Road transport of goods, Road transport of passengers.

⁷³³ CAVAS MARTÍNEZ, Faustino. “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2007, núm. 68, p. 115.

agreements only refer to the state labour legislation in force, without influencing the introduction of improvements or the adaptation of such agreements to the specific circumstances of the company or organization. In addition, where appropriate, the negotiating commission could advice on how to establish the procedures for exercising the implemented measures and include clauses on the legal tools to guarantee their exercise.

The parity commissions that meet in the CRL⁷³⁴ on behalf of the negotiating parties, are also responsible for the administration of the collective agreement, that is, for its monitoring, supervision or interpretation in addition to the other functions that the agreement itself assigns to it. In other words, they are responsible for the knowledge and resolution of issues arising from the application and interpretation of the agreement. Therefore, the CRL can, firstly, ensure that the negotiating commission regulates clear and coherent clauses in this area and, secondly, designate the parity commission as the responsible for the specific monitoring of these clauses. This would help the parity

⁷³⁴ Negotiating committees are responsible for the creation and appointment of parity committees, which are in turn part of the minimum content that collective agreements must introduce. The parity commissions for sectorial agreements domiciled in the CRL of the Basque Autonomous Community are (dated 31/03/2019):

In Araba: Sports activities for third parties, Home help, Food trade, Trade in the confectionery, pastry, chocolate and sweets industries, Furniture trade, Textile trade, Cleaning concessions for Basque Government centres, Construction and public works, Cement derivatives, Iron and steel industry, Bakery industry and trade, Wine industry and trade, Social intervention, Cleaning of buildings and premises, Home help service, Social services for intervention and assistance in children, young people and families, Road transport of goods and transport agencies.

In Bizkaia: Home help, Centres for the elderly, Collectivities in directly managed school canteens dependent on the Department of Education, Universities and Research (Basque Government), Food trade, Trade in general, Textile trade, Trade in the Basque Country (Framework Agreement), Canning and salting of fish, Construction, Companies awarded the service of accompanying school transport and courtyard carers dependent on the Department of Education, Universities and Research of the Basque Government (Basque Government), Osakidetza (ACBC) premises cleaning concessionary companies, Service stations, Wine and liquor manufacture, Hotels and restaurants, Hotels and restaurants in the ACBC (framework agreement), Iron and steel industry, Social intervention, Sports premises and fields, Pharmacy offices, Offices and offices, Bakeries, Stone and marble, Transport of regular and discretionary road passenger services, Road ambulance transport of sick and injured people.

In Gipuzkoa: Accommodation, Graphic arts, Leather trade, Metal trade, Furniture trade, General trade, Textile trade, Construction and public works, Cleaning concession companies of Irun City Council centres, Cleaning concession companies of the Department of the Interior, Service stations, Manufacture of pulp, paper and cardboard, Soft drink industry, Ceramics industry, Wood industry, Bakery industry, Furniture and auxiliary industry, Glass industry, Iron and steel industry, Food industry and trade, Vine industry and trade, Publicly owned sports facilities, Social intervention, Street cleaning, Premises and shows, Offices and offices, Dental prosthesis, Residence for the elderly, Bingo rooms, Transport of sick and injured people by ambulance.

commission to interpret the conciliation measures correctly in the event of conflicts arising from them.

Nevertheless, in order to be able to carry out the above-mentioned functions, it is necessary to create a new figure within the CRL, a technician to support gender equality in labour relations, whose main function is to help promote, support, establish and guarantee the measures of co-responsible conciliation in all the processes of collective bargaining in the Basque Autonomous Community. In other words, this figure should ensure that the clauses relating to gender equality in the workplace are present, respected and protected by all the subjects participating in the negotiation processes, intervening to guarantee that the content of the collective agreements complies with legislation.

In short, the proposals put forward in this chapter are part of a transformation of the Spanish productive and labour model. These measures could help not only raise the degree of co-responsibility of a country, but also create a favourable legal, social and economic context for having offspring in the cases that option is chosen by helping protect those families. The proposals could also favour the establishment of a propitious framework to guarantee a more balanced demographic evolution of a country via the increase of the birth rate. Ultimately, it could help provide economic public resources which could have an impact on the maintenance of the welfare state, too.

As a closing conclusion, based on labour-related initiatives and from the perspective of labour law, a series of proposals contribute to build a society that places care at its core and, therefore, helps achieve a more co-responsible society. In summary, the proposed measures are recapped as follows: the regulation of a leave for birth and care for both parents of an equal and more lasting nature; the establishment of compatible working hours that allow for the conciliation of school and work schedules, the reduction of long working hours and the setting of new limits to the daily working day, as well as a real possibility of being able to adapt the working day to the personal and family situation of each working person; the contribution that collective bargaining has on co-responsible conciliation leaves, getting closer to realities that are more immediate to the working conditions of each worker, making use of bodies specifically aimed at supporting and guiding collective bargaining processes, as well as the CRL of the Basque Autonomous Community; and the joint role of the social agents in

contributing to a more egalitarian society by raising awareness of the importance of co-responsible conciliation.

If, as in Norway, care is begun to be addressed and promoted to ensure the continuity of the welfare state, also from the labour sphere, as this thesis proposes, that could have a positive and pioneering impact on the cultural and social field. In other words, the measures proposed to enable women and men to conciliate their productive work with their reproductive work, and to devote equal time to the latter, would reinforce the notion of co-responsibility for care between citizens as well as the social need to protect minors and families.

Bringing together the hypothetical actions carried out in these three areas (labour, cultural and social) would ensure a new material redistribution of care and domestic work time between women and men. Such a transformation could lead to a more contemporary conception of work in which co-responsibility would be widely implemented in the labour market and, as a result, start to be rooted as a core value in society. From this perspective, co-responsible measures would be sufficiently supported and even consolidated in society so that cultural reticence or skepticism on the part of both citizens and some businesses could disappear or, at least, decrease.

In essence, one main intention is to emphasize that, while having a job is fundamental to people's well-being, the quality of the job is not far from contributing to that personal well-being. The fact is that having a quality productive job where the personal and family needs of each working person are taken into account leads to greater professional satisfaction, which is also an important requirement for maintaining and increasing the productivity of each working person.

Considering all the aforementioned, it seems pertinent to implement measures developed in the field of labour and begin to build a more egalitarian and co-responsible society since, as corroborated in the Norwegian example analyzed in this thesis, success in achieving gender equality has been based on a cultural, educational and economic change supported by labour legislation that protects co-responsibility from the exercise, economic coverage and legal protection of the conciliation rights.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR GONZÁLEZ, María Cristina. “El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar”. En: MELLA MENDEZ, Lourdes (Coord.). *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado*. Madrid: Ed. Delta Publicaciones Universitarias, 2015, pp. 539-564.

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. y GIL PLANA, Juan. *Las prestaciones económicas por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (Análisis del RD 295/2009, de 6 de marzo)*. Pamplona: Ed. Thomson Aranzadi, 2010.

AIDT, T., and TZANNATOS, Z. *Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment*. Washington: Ed. DC World Bank, 2002.

ALBERDI LARIZGOITIA, Alberto. “Economía vasca 1980-2010: tres crisis y una gran transformación”. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 2010, núm. extra 25, pp. 32-95.

ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel. *Familia y Trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*. Granada: Ed. Comares, 2002.

APARICIO TOVAR, Joaquín. y LÓPEZ GANDÍA, Juan. *Tiempo de trabajo*. Albacete: Ed. Bomarzo, 2007.

ARAGÓN MEDINA, Jorge. y ROCHA SÁNCHEZ, Fernando. *La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral*. Madrid: Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004.

ARAGÓN REYES, Manuel. y LOSADA GONZÁLEZ, Herminio. “La libertad de empresa”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, núm. 108, pp.17-39.

ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa, MARTÍNEZ MORENO, Carolina, y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz. *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social, 2004.

ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa. “Tiempo de trabajo, flexibilidad interna e igualdad por razón de género en los convenios colectivos”. En: RODRIGUEZ ESCANDIANO, Susana, y MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes. *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor, Ed: Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 335- 362.

ARROYO ABAD, Carlos. “Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2007, núm. 11, pp. 243-270.

BALAGUER CALLEJÓN, M^a Luisa. *Igualdad y Constitución Española*. Madrid: Ed. Tecnos, 2010.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La ley 39/1999 de la conciliación de la vida familiar y laboral*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2000.

BALLESTER PASTOR, Inmaculada., y MIÑARRO YANINI, Margarita. “El derecho a la libre circulación de trabajadores en la Constitución Europea”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 2005, núm. 57, pp. 241-258.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”. *Lan Harremanak*, 2011, núm. 25, pp. 53-77.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. *La prestación por maternidad*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2013.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo: jornada y distribución del tiempo de trabajo”. *Revista de Derecho Social*, 2013, núm. 62, pp. 53-92.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. “Del trabajo al trabajo de calidad: los nuevos retos de las políticas de empleo femenino”. En: MOYA AMADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 91-116.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. “La conciliación de responsabilidades: estado de la cuestión a la luz de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea de 26 de abril de 2017”. *Lan Harremanak*, 2017, núm. 38, pp. 67-92.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol”. *Femeris*, 2019, Vol. 4, núm. 2, pp. 14-38.

BASTERRA HERNÁNDEZ, Miguel. “La distribución de la jornada de trabajo en España”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2014, Vol. 2, núm. 1, pp. 1-26.

BAYLOS GRAU, Antonio. “La protección de los derechos fundamentales por el Tribunal Constitucional Español: Auge y declive de la función de tutela”. *Revista Derecho Social*, 2015, núm. 69, pp. 17-30.

BAYLOS GRAU, Antonio. *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Albacete: Ed. Bomarzo, 2016.

BELZUNEGUI ERASO, Ángel, *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Madrid: Ed. Colección Estudios, 2002.

BERMAN, Y. Book review. *Journal of Social Policy*, 2010, issue. 35, pp. 324-342.

BJORSEN, Oyvind. “The social democrats and the Norwegian welfare State: Some Perspectives”. *Scandinavian Journal of History*, 2001, issue 26 (3), pp. 197-223.

BLASCO JOVER, Carolina. “La nueva configuración del permiso por lactancia y del derecho a la adaptación de jornada tras el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, Vol. 7, núm. 2, pp. 46-73.

BLASCO PELLICER, Ángel. “Los derechos fundamentales inespecíficos en las relaciones colectivas de trabajo”. En: ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Los derechos fundamentales*

inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social. Madrid: Ed. Cinca, 2014, pp. 83-129.

BORCHORST, Anette., and SIIM, Birte. "Woman-friendly Policies and State Feminism: Theorising Scandinavian Gender Equality". *NORA Nordic Journal of Women s Studies*, October 2002, pp. 1- 26.

BOWLES, Paul. y BARNET, Wagman. "Globalization and the Welfare State: Four Hypotheses and Some Empirical Evidence". *Eastern Economic Journal*, 1997, 23 (3), pp. 317-336.

BRIGHOUSE, H., & WRIGHT, E. O. "Strong gender egalitarianism". *Politics & Society*, 2008, vol. 36, issue. 3, pp. 360-372.

CABAS MARTÍNEZ, Faustino. "Globalización y Relaciones laborales". *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche*, 2008, Vol. I, núm. 3, pp. 202-209.

CABEZA PEREIRO, Jaime. "Conciliación de vida privada y laboral". *Temas Laborales*, 2010, núm. 103, pp. 45-65.

CABEZA PEREIRO, Jaime., y FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén. *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2011.

CARACCIOLO DI TORELLA, E. and MASSELOT, A. *Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy*. London: Ed. Palgrave - Macmillan, 2010.

CARRERO DOMÍNGUEZ, Carmen. "Renta básica desde la perspectiva de género y de la conciliación". *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2017, volumen 5, núm. 4, pp. 6-26.

CASADO I AIJÓN, Irina. "En los escenarios del tiempo. Organización sociocultural de la procreación e identidad en Oslo". *Perifèria: Revista de investigació i formació en antropologia*, 2006, núm. 4, pp. 1-34.

CASAS BAAMONDE, María Emilia. "Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2014, Vol. 32, núm. 2, pp. 275-309.

CASAS BAAMONDE, María Emilia. “Igualdad de género y Derecho del trabajo y de la Seguridad Social: una integración inaplazable”. *Femeris*, 2019, Vol. 4, núm. 2, pp. 5-8.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino. “Las Comisiones Paritarias y la solución de los conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2007, núm. 68, pp. 115-136.

COCKX, Bart., y VAN DER LINDEN, Bruno. “«Flexiseguridad» en Bélgica. Una propuesta de reforma basada en principios económicos”. *Revista Internacional del Trabajo*, 2010, vol. 129, núm. 3, pp. 397- 410.

COMISIÓN EUROPEA. *Libro verde de la Comisión Europea. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*. Bruselas: Ed. Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, 2006.

COMISIÓN EUROPEA. *How to promote active ageing in Europe*. Bruselas: Ed. Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea, 2011.

CONAGHAN, Joanne. “Feminism and Labour Law: Contesting the Terrain”. En: MORRIS, Anne. And O’DONNELL, Thérèse. *Feminist Perspectives on Employment Law*. London: Ed. Cavendish Publishing Limited, 1999, pp. 13-41.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE CATALUÑA. *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa*. Barcelona: Ed. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, 2009.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Informe socio laboral anual 2015*. Bilbao: Ed. Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, 2016.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Informe socio laboral anual 2016*. Bilbao: Ed. Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, 2017.

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE EUSKADI. *Situación sociolaboral en Euskadi. Avance resultados 2017*. Bilbao: Ed. Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi, 2018.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *Informe la participación laboral de las mujeres en España*. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social, 2017.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL. *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2018*. Madrid. Ed: Consejo Económico y Social, 2019.

CONTRERAS PELÁEZ, Francisco. José. *Derechos sociales. Teoría e ideología*. Madrid: Ed. Tecnos, 1994.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Ed. Tecnos, 2008.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”. *Temas Laborales*, 2013, núm. 120, pp.13-32.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*. Madrid: Ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015.

CUONO, Massimo. “Entre arbitrariedad y razonabilidad. Hacia una teoría crítica del neoconstitucionalismo”. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, septiembre 2012- febrero 2013, núm. 3, pp. 44-60.

DE GEA GUILLÉN, Antonio. “El nuevo régimen jurídico de la protección por paternidad tras las últimas reformas legislativas”. *Anales de Derecho*, 2008, núm. 26, pp. 557-578.

DEL REY GUANTER, Salvador. “Estructura de la Negociación Colectiva y prioridad del nivel de empresa tras la reforma laboral de 2012”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, núm. extra 109, (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral de 2012 y su desarrollo), pp. 201-214.

DÍAZ AZNARTE, María Teresa. “Cuestiones básicas sobre conciliación de la vida personal, familiar y profesional”. En: MOYA AMADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 159-176.

DIDIER, María Marta. “La exigibilidad judicial de los derechos sociales básicos: un imperativo del principio de igualdad”. *Persona y Derecho*, 2012, vol. 66, pp. 81-107.

DIEZ-PICAZO GIMÉNEZ, Ignacio. “Reflexiones sobre algunas facetas del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (Titularidad, ámbito y caracteres generales del derecho a la tutela judicial efectiva. Derecho de acceso a la jurisdicción. Derecho a una resolución sobre el fondo. Derecho a los recursos. Derecho a una resolución fundada en Derecho)”. *Cuadernos de Derecho Público*, 2000, núm.10 (mayo-agosto), pp.13-37.

DIRECCIÓN DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. *Informe anual de la economía vasca 2015*. Vitoria: Ed. Departamento de Hacienda y Finanzas, 2016.

DUVANDER, A.Z., y M. JOHANSSON. “What are the effects of reforms promoting fathers’ parental leave use?”. *Journal of European Social Policy*, 2012, vol. 22 issue. 3, pp. 319-330.

EEG-HENRIKSEN, Fride. “As different as two drops of water?”. 2008. Fuente de información: (<https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/as-different-as-two-drops-of-water>)

ELIZALDE SAN MIGUEL, Begoña., DÍAZ GANDASEGUI, Vicente., y DÍAZ GORFINKIEL, Magdalena. “Crisis y Estado de bienestar en el cuidado de menor: Reflexiones conceptuales a partir de un estudio comparado de España y Noruega”. *Revista de Economía Crítica*, 2015, núm. 20, pp. 120- 134.

ELLINGSÆTER, Anne Lise. “The complexity of family policy reform: The case of Norway”. *European Societies*, 2003, vol. 5, issue. 4, pp. 419-443.

ELLINGSÆTER& GULBRANDSEN. “Closing the Childcare Gap: The Interaction of Childcare Supply and Mothers’ Agency in Norway”. *Journal of Social Policies*, 2007, vol. 36, issue 4, pp. 649–669.

ELLINGSÆTER, Anne Lise. ‘Old’and ‘new’politics of time to care: Three Norwegian reforms. *Journal of European Social Policy*, 2007, vol. 17, issue. 1, pp. 49-60.

ELLINGSÆTER, Anne Lise. "Scandinavian welfare states and gender (de)segregation: Recent trends and processes". *Economic and Industrial Democracy*, 2013, vol. 4, issue. 3. pp. 501-518.

ELLINGSÆTER, Anne Lise. "Towards universal quality early childhood education and care: the Norwegian model". Bristol: Ed. University of Bristol, 2014.

EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. "El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: Una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco", *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2019, vol. 7, núm. 2, pp. 192-206.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Ed. Cambridge Polity, 1990; Y GOUGH, Ian. "Los Estados de bienestar europeos: lecciones para países en desarrollo". *Revista Papeles*, 2007, núm. 99, pp. 13- 39.

ESPING-ANDERSEN, Gösta. And KORPI, Walter. "From poor relief to institutional welfare states: The development of scandinavian social policy". *International Journal of Sociology*, 1986, issue 16 (3), pp. 39-74.

ESPUNY TOMÁS, María Jesús. "Los antecedentes históricos al permiso de lactancia". *IUS Labor*, 2006, núm. 2, pp. 1-4.

EUROFOUND. *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*. Luxembourg, Ed.: Publications Office of the European Union, 2015.

EUROFOUND. *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg: Ed. Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 2017.

EUROPEAN COMMISSION. *Employment, Social Affairs & Inclusion Your social security rights in Norway*. Brussels: Ed. European Union, 2013.

FALGUERA BARO, Miquel Àngel. "Derecho a la igualdad y negociación colectiva: ¿Hablamos de contenidos?". En: MOYA AMADOR, Rosario. Y SERRANO FALCÓN,

Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor, Ed: Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 495- 531.

FANTOVA AZCOAGA, Fernando. “Los cuidados como eje para la transformación de las políticas sociales”. *Documentación social*, 2017, núm. 187, pp. 71-89.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a Belén. “Negociación colectiva sobre la adaptación de jornada por razones personales o familiares”. En: AAVV. *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2016, pp. 157- 188.

FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela, y LEÓN ALONSO, Marta. “Las cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional”. En: SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (Dir.). *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. Albacete: Ed. Bomarzo, 2011, pp. 11- 30.

FLECHA, Raman., y BUSLÓN, Nataly. “50 Años Después del Informe Coleman. Las Actuaciones Educativas de Éxito sí Mejoran los Resultados Académicos”. *International Journal of Sociology of Education*, 2016, n. 5 (2), pp.127-143.

FLORA, Peter. *Growth to Limits: The Western European Welfare States Since World War II. Sweden, Norway, Finland, Denmark*. Berlin:Ed. Walter de Gruyter, Inc., 1988.

GALA DURÁN, Carolina. “El permiso de paternidad: Un balance tras casi diez años desde su implantación”. *Revista Trabajo y Seguridad Social*, 2017, núm. 406, pp. 57-94.

GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo. *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*. Madrid: Ed. Thomson-Civitas, 2006.

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos. “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”. En: MELLA MENDEZ, Lourdes. *Trabajo a distancia y teletrabajo estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*. Pamplona: Ed. Aranzadi, 2016, pp. 129-170.

GARCÍA SALAS, Ana Isabel. *“Guías de Negociación 12: la negociación colectiva actual y los poderes empresariales en el marco del contrato del trabajo”*. Sevilla: Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2007.

GARCÍA TESTAL, Elena. y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2012.

GARCÍA TORRES, Alba. *Ordenación del tiempo de trabajo, igualdad y corresponsabilidad en las Administraciones Autonómicas*. Oviedo: Ed. Consejo Económico y Social del Principado de Asturias, 2012.

GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. *Diálogo social europeo, negociación colectiva y medidas gender-fair: Experiencias comparadas y análisis de resultados*. Madrid: Ed. Reus, 2014.

GLOBAL DEAL. *Building Trust in a Changing World of Work. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018*. París y Ginebra: OCDE y OIT, 2018.

GOERLICH PESET, José María. “La negociación colectiva en la Constitución: una mirada crítica”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, núm.108, pp. 253-274.

GOERLICH PESET, José María. “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”. *Documentación Laboral*, 2017, núm. 110, Vol. II, pp. 9-25.

GONZÁLEZ DE PATTO, Rosa María. “Cuestiones básicas sobre las políticas de empleo y contratación de la mujer”. En: MOYA AMADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp.73-89.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio. “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”. *Documentación Laboral*, 2017, núm. 110, Vol. II, pp. 77-92.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, y ROBLES CIFUENTE, Herminia. *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. análisis y comentario a la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo 2007)*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2007.

GOÑI SEIN, José Luís. “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013, núm. 9, pp. 35-75.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. “Trabajo y necesidades familiares: La reducción y adaptación del tiempo de trabajo”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, núm. 48, pp. 9-35.

GOUGH, Ian. “Los Estados de bienestar europeos: lecciones para países en desarrollo”. *Revista Papeles*, núm. 99, 2007, pp. 13- 39.

GRAMBO, Anne-Cathrine., MYKLEBØ, Sigrid. *Moderne familier – tradisjonelle valg*. Oslo: Ed. Nav, 2009.

GREGORY, A., and MILNER, S. “Trade unions and work-life balance: Changing times in France and the UK?”. *British Journal of Industrial Relations*, 2009, Vol. 47, Issue 1, pp. 122-146.

GUIRAO MIRÓN, Cristina. “Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral”. *Prisma Social: Revista de investigación social*, 2011, núm.6, pp.284-311.

GULLESTAD, Marianne. *The Art of Social Relations. Essays on Culture, Social Action and Everyday Life in Modern Norway*. Oxford: Ed.Oxford University Press, 1993.

HAGIST, Christian., LAUB, Natalie., RAFFELHÜSCHEN, Bernd., RISA, Alf Erling.“Pension Reform in Norway. A European Perspective”. *Forschungs Zentrum Generationen Verträge*, 2014, pp. 1-54.

HALVORSEN, Knut., y STJERNØ, Steinar. *Work, Welfare and Oil.The Welfare State in Norway*. Oslo: Ed. Universitetsforlaget (excerpts), 2008.

HANCKE, Bob. *Debating the varieties of capitalism: A reader*. Oxford: Ed. Oxford University Press, 2009.

HAYTER, S. "Unions and collective bargaining", in BERG, J. (ed.). *Labour markets, institutions and inequality*. Geneva: Ed. ILO, 2015.

HERNES, Helga Maria. *Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism*. Oslo: Ed. Norwegian University Press, 1987.

HUBER, Evelyn. and STEPHENS, John D. *Development and crisis of the welfare state: parties and policies in global markets*. Chicago: Ed. University of Chicago Press, 2001.

IBSEN, Hilde., y SEIP Anne-Lisse. "Prestaciones familiares, ¿qué política? El camino hacia el subsidio familiar en Noruega". En: BOCK, Gisela. y THANE, Patricia (coord.). *Maternidad y políticas de género. La mujer en los estados de bienestar europeos, 1880-1950*. Madrid: Ed. Cátedra, 1996, pp. 81-114.

INSTITUTO DE LA MUJER. *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Ed. Instituto de la mujer, 2008.

IZQUIERDO, Mario. "La evolución reciente del empleo: retos y perspectivas de futuro". *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, núm. 87, 2015, pp. 130-153.

JAKHELLN, Henning. "Copyright protection for collective agreements and some supplementary remarks regarding the copyright protection of standard form contracts", *Ufita Archiv für Urheber- und Medienrecht*, núm. III. 2001, pp.620-690.

JAKHELLN, Henning., GISLE, Jon. Y AUNE, Helga. *Arbeidsrett.no: Kommentarer til arbeidstvistloven*. Oslo: Ed. Cappelen Damm Akademisk, 2012.

JAKHELLN, Henning., FREMSTAD MOEN, Kristine., and BRANDSNES FARET, Maarten. *Labour Law in Norway*. Croydon: Ed. Wolters Kluwer, 2016.

KITTERØD, R. H., RØNSEN, M., & SEIERSTAD, A. (2013). "Mobilizing female labour market reserves What promotes women's transitions between part-time and full-time work?". *Acta Sociologica*, 2013, núm. 56, Vol (2), pp. 155-171.

KORPI, W. "Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states". *Social Politics: international studies in gender, state & society*, 2000, vol. 7, issue. 2, pp. 127-191.

KVANDE, Elin. And, BYE, Trine Lise. *Father's between two care schemes-Inmigrant workers' encounter with the Norwegian father's quota*. Oslo: Ed. Norsk Statsvitenskapelig, 2016.

KVANDE, Elin., y BRANDTH, Berit. "Fathers on Leave Alone in Norway: Changes and Continuities". In: O'BRIEN, Margaret., y WALL, Karin . *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone*. Switzerland: Ed. Springer Open, 2017, pp. 29-44.

LALAGUNA HOLZWARTH, Enrique. "Aspectos críticos sobre la reforma de la negociación colectiva en el ordenamiento laboral español". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, núm. 48, pp. 195-217.

LARRAÑAGA, Isabel., ARREGUI, Begoña, y ARPAL, Jesús. "El trabajo reproductivo o doméstico". *Gaceta Sanitaria*, 2004, núm. 18, pp. 31-37.

LEIRA, A. *Welfare States and Working Mothers*. Cambridge: Ed. Cambridge University Press, 1992.

LEIRA, Arnlaug. "Updating the "gender contract"? Childcare reforms in the Nordic countries in the 1990s". *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 2002, Vol. 10, issue. 2, pp. 81-89.

LLOBERA VILLA, Mireia. "El "efecto sustitución" del legislador laboral y de la autonomía colectiva en la aplicación del juicio de proporcionalidad por parte del TJUE". *Lex Social*, 2016, vol. 6, núm. 2, pp. 48-68.

LOMBARDO, Emanuela. "El mainstreaming de género en la Unión Europea". *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, 2003, vol. 10-15, Mayo-Diciembre, pp. 6-11.

LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. "Conciliación de la vida laboral, personal y familiar versus Seguridad Social en el marco de una política coherente bienestar social". En:

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina. Y GARRIDO PÉREZ, Eva. (Directoras). *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*. Murcia: Ed. Laborum, 2015, pp.79-92.

LÓPEZ LÓPEZ, María Teresa, y VALIÑO CASTRO, Aureliano. *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social, 2004.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “El tiempo en las leyes con perspectiva de género”. *Revista de Derecho Social*, 2010, núm. 49, pp. 83-96.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La individualización de los derechos de conciliación. Una asignatura pendiente”. *Themis: Revista jurídica de igualdad de género*, 2011, núm. 9, pp. 5-10.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “El impacto de género de la reforma de la negociación colectiva”. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 2013, núm. 33, pp. 12-17.

MARTÍN PALOMO, María Teresa. “El care, un debate abierto: de las políticas de tiempos al social care”. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 2009, núm. 4, pp. 325-355.

MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio. “La flexiseguridad en el marco del derecho de la Unión Europea”. En: ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Balance y perspectivas de la política laboral y social europea*. Madrid: Ed. Cinca, 2017, pp. 19-68.

MARTÍNEZ HERRERO, María José. “El estado de bienestar y los permisos para el cuidado de la infancia en la Comunidad Autónoma del País Vasco”. *Ekonomiaz*, 2017, núm. 91, pp. 248-277.

MARTÍNEZ VEIGA, Ubaldo. *Mujer, trabajo y domicilio*. Barcelona: Ed. Icaria, 1995.

MAZUELOS BELLIDO, Ángeles. “Soft law: ¿Mucho ruido y pocas nueces?: *Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, 2004, núm.8, pp. 1-40.

MEIL, G. “European men’s use of parental leave and their involvement in child care and housework”. *Journal of Comparative Family Studies*, 2013, vol. 44, núm. 5, pp. 557-570.

MENDOZA NAVAS, Natividad. “La negociación colectiva como elemento corrector de las desigualdades en las relaciones laborales”. *Relaciones Laborales*, 2010, núm. 13, pp. 101-130.

MERINO MURGA, Patricia. *Maternidad, Igualdad y Fraternidad las madres como sujeto político en las sociedades poslaborales*. Ed: Clave Intelectual, Madrid, 2017.

MERINO SEGOVIA, Amparo. *Marco jurídico de la negociación colectiva*. Albacete: Ed. Bomarzo, 2018.

MINISTERIO DE IGUALDAD. *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Madrid: Ed. Ministerio de Igualdad, 2010.

MISHRA, Ramesh. *El estado de bienestar en la sociedad capitalista: políticas de desmantelamiento y conservación en Europa, América del Norte y Australia*. Madrid: Ed. Ministerio de Asuntos Sociales Centro de Publicaciones, 1993.

MOLERO MARAÑÓN, María Luisa. “Derechos de conciliación y tiempo de trabajo”. *Documentación Laboral*, 2008, núm. 82, pp. 47-81.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, Rocío. “Comentarios a la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras: el permiso paternal por maternidad y a la protección frente al despido tras la Ley 39/1999”. *Revista Aranzadi Social*, 1999, núm. 5, pp. 1161-1176.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *Conciliación de la vida laboral y familiar: guías de negociación*. Sevilla: Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006.

MOLINA NAVARRETE, Cristobal. “Mujer y políticas de fomento de empleo a tiempo parcial: una pareja cada día peor avenida”. En: MOYA A MADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 117-136.

MONEREO PÉREZ, José Luis. y LÓPEZ INSÚA, Belén del Mar. “El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos” En: RODRÍGUEZ ESCANDIANO, Susana. Y MARTÍNEZ BARROSO, M^a de los Reyes. *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2016, pp. 187- 244.

MONEREO PÉREZ, José Luis. y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. “La renovada tutela social de la maternidad en el marco de los derechos de conciliación”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, núm. 43, pp. 1-33.

MONEREO PÉREZ, José Luis., y LÓPEZ INSUA, Belén del Mar. “La protección social de la maternidad: análisis jurídico-crítico de los instrumentos de tutela y acción protectora”. En: MOYA AMADOR, Rosa. Y SERRANO FALCÓN, Carolina. *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2016, pp. 409- 443.

MONREAL, Erik. “El contrato a tiempo parcial: puntos críticos del tiempo de trabajo”. *Documentación Laboral*, 2017, núm. 110, Vol. II, pp. 103-128.

MONTILLA MARTOS, José Antonio. “Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo”. *Artículo 14, una perspectiva de género: Boletín de información y análisis jurídico*, 2002, núm. 11, pp. 7-15.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2000, núm. 23, pp. 17-66.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Las condiciones de trabajo tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo”. En: AAVV. *Aspectos controvertidos de la negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2016, pp. 367-376.

MORENO DE TORO, Carmen y RODRÍGUEZ CRESPO, María José. “Ejercicio y límites del *Ius Variandi* del empresario”. *Temas Laborales*, 2009, núm. 98, pp. 201-211.

MORENO, Almudena. “Roles de género, políticas familiares y dilemas de conciliación empleo-familia en España en el marco comparado europeo”, *Temas actuales de Economía*, 2009, núm. 3, pp. 185-209.

MORENO, Luis. *Ciudadanos precarios. La “última red” de protección social*. Barcelona: Ed. Ariel Sociología, 2000.

NAVARRO LÓPEZ, Vincenc. “El Estado de bienestar en España y sus déficit sociales”. En: NAVARRO LÓPEZ, Vincenc (Coord.). *La situación social en España. II*. Madrid: Ed. Biblioteca Nueva, 2007, pp. 25-34.

NIETO ROJAS, Patricia. “Los planes de igualdad entre la Ley y la negociación colectiva: un diálogo insuficiente”. *Revista Información Laboral*, 2015, núm. 10, pp. 159-176.

NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena. “El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente”. *Lan Harremanak*, 2012, núm. 25, pp. 19-52.

NORWEGIAN MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. *The Norwegian Social Insurance Scheme 2018*. Oslo: Ed. Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs, 2018.

NUÑEZ-CORTES CONTRERAS, Pilar., VELASCO PORTERO, Teresa. y GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. *Igualdad y conciliación de la vida personal y laboral en la empresa y las administraciones públicas*. Madrid: Ed. Dykinson, 2008.

NUÑEZ-CORTES CONTRERAS, Pilar. “La reducción de jornada por motivos familiares: puntos críticos en la doctrina judicial”. *Temas Laborales*, 2015, núm. 129, pp. 107-132.

NUÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, Pilar. Y LOUSADA AROCHENA, José Fernando. *Jornada de trabajo y derechos de conciliación*. Madrid: Ed. Tecnos, 2015.

OFFE, Claus. *Disorganized capitalism*. Cambridge: Ed. Massachusetts Polity Press, 1995.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Relaciones Laborales y Negociación Colectiva*. Ginebra: Ed. Organización Internacional del Trabajo, 2016, núm. 4, pp. 1-12.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La contribución del diálogo social a la igualdad de género*. Ginebra: Ed. Organización Internacional del Trabajo, 2019.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ed. Ramón Areces, 2008.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. (Dir.). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Salamanca: Ed. Ratio Legis, 2012.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho Sindical*. Madrid: Ed. Centro de Estudios Financieros, 2018.

PAREJO ALFONSO, Luciano. “El contenido esencial de los derechos fundamentales en la jurisprudencia constitucional; A propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981”. *Revista Española de Derecho Constitucional*, septiembre-diciembre 1981, Vol. 1, núm. 3, pp. 169-190.

PASTOR MARTÍNEZ, Albert. “Las medidas laborales del RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”. *IUS Labor*, 2019, núm. 1, pp. 187- 209.

PEDROSA SANZ, Rosario. “El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual”. *Estudios de Economía Aplicada*. 2009, Vol. 27-3, pp. 613-638.

PÉREZ ANAYA, Rosa María. “El poder empresarial sobre las condiciones de trabajo: experiencias judiciales recientes”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2015, núm. 41, pp. 307-335.

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. “Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva”. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 2010, núm. 43, pp. 143-174.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa. “Discriminación por razón de género y negociación colectiva”. En: SÁNCHEZ PÉREZ, J. *Aproximación interdisciplinaria al conflicto y a la negociación*. Cádiz: Ed. Universidad de Cádiz, 2005, pp. 273-300.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Dimensiones de la Igualdad*. Madrid: Ed. Dykinson, 2005.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Madrid: Ed. Tecnos, 2010.

PÉREZ-OROZCO, Amaia., CARRASCO, Cristina., y AZKARRAGA, Joseba. *Genero ikuspegia eta ekonomiaren egituraketa*. Bilbao: Ed. Manu Robles-Arangiz Institutua, 2010.

PILLINGER, Jane. *Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*. Brussels: Ed. European Trade Union Confederation, 2014.

PODADERA RIVERA, Pablo. “El “Contrato Social” en el proceso de construcción europea. Un balance económico a través de la evolución de los indicadores de la Estrategia de Lisboa: El caso de España”. *Estudios de Economía Aplicada*, 2009, Vol. 27-3, pp.639-662.

PRIETO, Helios. “¿Conciliación de la vida laboral y la vida familiar o persona?”. *Políticas Sociales en Europa*, 2004, núm. 16, pp. 41-52.

QUESADA SEGURA, Rosa. “La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 2007, núm. 3, pp. 53-75.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, núm. 133, pp. 343-368.

RIVAS VALLEJO, María Pilar. *La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o adopción de hijos*. Navarra: Ed. Aranzadi, 1999.

RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA, Juan José. *Dimensiones jurídico-laborales del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*. Cizur Menor: Ed. Thomson Reuters Aranzadi, 2015.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana. *La familia en el ámbito jurídico-laboral*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2008.

RODRÍGUEZ ESCANDIANO, Susana y MARTÍNEZ BARROSO, M^a de los Reyes. *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Cizur Menor: Ed. Aranzadi, 2016.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. *La estructura de la negociación colectiva*. Pamplona: Ed. Lex Nova, 2000.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. *Negociación colectiva, igualdad y democracia*. Granada: Ed. Comares, 2016.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”. *Temas Laborales*, núm. 144, 2018, pp. 27-41.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. Y PÉREZ DEL PRADO, Daniel. “El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 36 (2), 2018, pp. 355-372.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Sarai. *Tiempo de Trabajo y vida privada*. Granada: Ed. Comares, 2016.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma. “La regulación de la igualdad entre hombres y mujeres en la normativa laboral de los países nórdicos”. *Revista de Derecho Comparado*, 2008, núm. 23, pp.7-15.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel. “Gestión privada, contratación temporal y calidad en el empleo”. *Temas Laborales*, 2016, núm. 135, pp. 111-150.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel. “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)”. *Relaciones Laborales*, 1999, núm.2, pp. 26-34.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel (Dir.). *Responsabilidad Social Corporativa y Relaciones Laborales en Andalucía*. Sevilla: Ed. Junta de Andalucía-CCOO, 2008.

RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, Victoria. “Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género”. En: AAVV, MOLINA HERMOSILLA, Olimpia (Dirección). *Aranzadi Social Doctrinal*, 2012, núm. 7, pp. 269-273.

ROJO TORRECILLA, Eduardo. “Reflexiones sobre el trabajo y el empleo. Perspectiva de futuro”. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 1995, núm.2, pp. 67-86.

ROJO TORRECILLA, Eduardo. “La construcción del pilar europeo de los derechos sociales. De la propuesta de Juncker (9.9.2015) a la recomendación de la comisión europea (26.4.2017). ¿Más Europa social o reordenamiento del marco normativo actual?”. *Revista Gallega de Derechos Sociales*, 2017, 3, pp. 9-74.

ROYO PRIETO, Raquel. Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE (Comunidad Autónoma de Euskadi) ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres?. Bilbao: Ed. Universidad de Deusto, 2011.

RUBERY, J., and GRIMSHAW, D. “The 40 year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts”. *Cambridge Journal of Economics*, 2015, Vol. 39, No. 2, pp. 319-343.

RUIZ-RICO RUIZ, Carolina. *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2012.

SABATER FERNÁNDEZ, María Carmen. “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2014, núm. 30, pp. 163-198.

SAINSBURY, Diane. *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge: Ed. Cambridge University Press, 1996.

SAINSBURY, Diane. *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Ed. Oxford University Press, 1999.

SALA FRANCO, Tomás (Dir). *El sistema de negociación colectiva en la Europa Comunitaria*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2008.

SALA FRANCO, Tomás. Y BALLESTER PASTOR, María Amparo. *Reducción y adaptación de la jornada por conciliación*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2009.

SALMI, M. and LAMMI-TASKULA, J. “Policy goals and obstacles for fathers’ parental leave in Finland”. En: EYDAL, G. B and ROSTGAARD, T. (eds), *Fatherhood in the Nordic welfare states-Comparing care policies and practice*. Bristol: Ed. Policy Press, 2014, pp. 303-324.

SAMULESBERG, R. “La política noruega de la infancia, la familia, la paridad entre los sexos y el consume”. Fuente de información: (<http://odin.dep.no/odin/spansk>).

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Sentencia del Tribunal Constitucional 8/2015, de 22 de enero [boe n.º 47, de 24-II-2015] La convalidación Definitiva de la reforma laboral De 2012”. *Reseñas de Jurisprudencia Ars Iuris Salmanticensis*, 2015, vol. 3, pp. 325-329.

SARMIENTO RAMÍREZ-ESCUADERO, Daniel. “La autoridad del Derecho y la naturaleza del soft law”. *Cuadernos de Derecho Público*, 2006, núm. 28, pp. 221-266.

SEJERSTED, Francis. *The age of social democracy: Norway and Sweden in the Twentieth century*. Princeton: Ed. Princeton University Press, 2011,

SELMA PEÑALVA, Alejandra. “De los exámenes prenatales y otros retos pendientes en la igualdad de género”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2017, núm. 202, pp.155- 166.

SELMA PEÑALVA, Alejandra. “La discriminación por maternidad y conciliación en el ámbito universitario”. *Femeris*, 2019, Vol. 4, núm. 2, pp. 132-153.

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente., y KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. *Teletrabajo*. Madrid: Ed. Francis Lefebvre, 2013.

SERRANO ARGÜESO, Mariola. y EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. “De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía”. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. 2014, Vol. 44, núm. 120, pp. 153-179.

SERRANO ARGÜESO, Mariola. y EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. “El permiso de paternidad en Noruega. ¿Un espejo en el que España ha de mirarse?”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2017, núm. 45, pp. 492-521.

SERRANO ARGÜESO, Mariola., y EREÑAGA DE JESÚS, Nerea. *Revesco: Revista de estudios cooperativos*, 2019, núm. 130, pp. 176-197.

SERRANO GARCÍA, Juana María. “El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva”. *Revista de Derecho Social*, 2009, núm. 45, pp. 207-226.

SEVILLA MERINO, Julia., y VENTURA FRANCH, Asunción. “Evolución del Derecho social europeo”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 2005, núm. 57, pp.75-90.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla: Ed. Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011.

SOUTO GALVÁN, Clara. *Principio de Igualdad y transversalidad de género*. Madrid: Ed. Dykinson, 2012.

STANG DAHL, Tova. *El derecho de la mujer: una introducción a la jurisprudencia feminista*. Madrid: Ed. Vindicación Feminista, Madrid, 1991.

STATISTICS NORWAY. *This is Norway 2019*. Oslo: Ed. Statistics Norway, 2019.

STEPHENS, John D. “The Scandinavian Welfare States: Achievements, Crisis and Prospects”. En: ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *Welfare states in transition. National Adaptations in Global Economies*. London: Ed. Sage Publications, 1996.

SUMMARY OF OFFICIAL NORWEGIAN REPORT. *Gender and Pay Facts, analyses and measures to promote equal pay*, 2008, pp.1-17.

TANGIAN, Andranik. “Flexiguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimiento) y políticas (implantaciones consistentes)”. *Lan Harremanak*, 2008, núm. 16, pp. 99-153.

THELEM, Kathleen. *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*. Cambridge: Ed. Cambridge University Press, 2014.

THIBAUT ARANDA, Javier. *El teletrabajo*. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social, 2000.

TORTUERO PLAZA, José Luis. “Conciliación, género y empleo: reflexiones desde el Sistema de la Seguridad Social”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2006, núm. Extra 1, pp. 113-130.

TORTUERO PLAZA, José Luis. *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral. Del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo a las PYMES*. Navarra: Ed. Civitas, 2006.

TREBILCOCK, Anne. “Relaciones Laborales y gestión de Recursos Humanos”. *Gestión y política. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 1998, núm. 21, pp. 2-9.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*. Madrid, Ed: Reus, 2010.

VELASCO PORTERO, María Teresa. “De la conciliación a la corresponsabilidad”. En: SECCIÓN JUVENIL DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España en 2017”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, núm. 48, pp. 435-614.

VOLLSET, G. *Familiepolitikens historie -1970 til 2000*. Oslo: Ed. Nova, 2011.

WAGNER FAEGRI, Christina. “De la cuna a la tumba. Políticas de mantenimiento de ingreso universal y clase media en Noruega”. *Estudios*, 2019, núm. 128, pp. 55-73.

WALL, G. "Moral constructions of motherhood in breastfeeding discourse". *Gender & Society*, 2001, núm. 15(4), pp. 592-610.

WEBSTER, J., y RANDLE, K. *Virtual Workers and the Global Labor Market*. London: Ed. Palgrave Macmillan, 2016.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Global Gender Gap Report 2017*. Geneva: Ed. World Economic Forum, 2017.

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Convenio sobre la protección de la maternidad, *Boletín Oficial del Estado*, de 31 de agosto de 1966, nº 208. Ratificado por España el 20 de agosto de 1965.

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros, y que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. *Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 045 de 19 de febrero de 1975.

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 039 de 14 de febrero de 1976).

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 006 de 10 de enero de 1979).

Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 225 de 12 de agosto de 1986).

Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad

autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 359 de 19 de diciembre de 1986).

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. (*Diario Oficial* nº L 014 de 20/01/1998).

Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 014 de 20 de enero de 1998).

Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 269 de 5 de octubre de 2002).

Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 373, de 21 de diciembre de 2004).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (*Diario Oficial de la Unión Europea*, nº L 204, de 26 de julio de 2006).

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 64, de 14 de marzo de 1980.

Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde. *Boletín Oficial del País Vasco*, núm. 45, de 4 de marzo de 1988.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del País Vasco*, núm. 42, 2 de marzo de 2005.

Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 188, de 8 de agosto de 2006.

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 242, de 07 de octubre de 2009.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 227, de 18 de septiembre de 2010.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 162, de 7 de julio de 2012.

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 260, de 30 octubre de 2015.

Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 161, de 4 de julio de 2018.

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 139, de 11 de junio de 2011. En adelante, RD 7/2011.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 36, de 11 de febrero de 2012. En adelante, RD 3/2012.

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 305, de 21 de diciembre de 2013.

Real Decreto-ley 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 61, 12 de marzo de 2019.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 189, de 8 agosto de 2000.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

Decreto 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. *Boletín Oficial del País Vasco*, núm. 60, de 30 de marzo de 2015.

Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. *Boletín Oficial del País Vasco*, núm. 208, de 31 de octubre de 2019.

LEGISLACIÓN NORUEGA

Gender Equality Act, of 9 June 1978, No. 45. Repealed by the Gender Equality Act of 21 June 2013, No. 59.

Constitution of Kingdom of Norway, of 17 May 1814.

Social Security Act, of 28 February 1997, No. 19.

Cash Benefit Act, of 26 June 1998, No. 41.

Finnish Employment Contracts Act, of 26 January 2001, No. 55.

Family Allowances Act, of 8 March 2002, No. 4

Anti-Discrimination Act, of 3 July 2005, No. 33.

Working Environmental Act, of 17 June 2005, No. 62.

Day Care Institution Act, of 17 June 2005, No. 64.

Kindergartens Act, of 17 June 2005, No. 64.

Wage Board Act, of 27 January 2012, No. 10.

Labour Disputes Act, of 27 January 2012, No. 9.

JURISPRUDENCIA

Tribunal Superior de Justicia Europeo, en sentencia de 28 de marzo de 2000 (TJCE C-150/97).

Tribunal Superior de Justicia Europeo, en sentencia 30 de septiembre de 2004 (TJCE C-319/2003).

Tribunal Superior de Justicia Europeo, en sentencia de 26 febrero 2008 (TJCE 2008\36).

Tribunal Superior de Justicia Europeo, en sentencia de 30 de septiembre de 2010 (TJCE 2010\280).

Tribunal Superior de Justicia Europeo en sentencia de 28 de febrero de 2013 (TJCE C-427/2011).

Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 27 junio de 1984 (RTC 1984\73).

Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 13 de diciembre de 1984 (RTCT 1984\9644).

Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 18 noviembre de 1987 (RTC 1987\184).

Tribunal Constitucional en sentencia de 25 de marzo de 1993 (RTC\1993\109.).

Tribunal Constitucional en sentencia de 18 diciembre de 1995 (RTC 1995\188).

Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 5 mayo de 2000 (RTC 2000\107).

Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 13 noviembre de 2000 (RTC 2000\269).

Tribunal Constitucional en sentencia de 2 junio de 2004 (RTC 2004\103).

Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 7 noviembre de 2005 (RTC 2005\281).

Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 15 enero de 2007 (RTC 2007\3).

Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 14 marzo de 2011 (RTC 2011\26).

Tribunal Constitucional en sentencia de 14 marzo de 2011 (RTC 2011\24).

Tribunal Constitucional (Pleno) en sentencia de 24 mayo de 2012 (RTC 2012\113).

Tribunal Constitucional (Pleno) en sentencia de 5 mayo de 2014 (RTC 2014\66).

Tribunal Constitucional (Sala Primera) en sentencia de 3 octubre de 2016 (RTC 2016\162).

Tribunal Constitucional (Sala Segunda) en sentencia de 16 enero de 2017 (RTC 2017\2).

Tribunal Constitucional (Pleno) en sentencia de 5 junio de 2018 (RTC 2018\61).

Tribunal Constitucional (Pleno) en auto de 16 octubre de 2018 (RTC 2018\114).

Tribunal Constitucional (Pleno) en sentencia de 17 octubre de 2018 (RTC 2018\111).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en sentencia de 3 diciembre 1987 (RJ 1987\8822).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en sentencia de 9 abril 2001 (RJ 2001\5112).

Tribunal Supremo, en sentencia de 9 de diciembre de 2009 (RJ/2010/2).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 21 marzo 2013 (RJ 2013\3825).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 16 abril de 2014 (RJ 2014\2633).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en sentencia de 22 diciembre 2014 (RJ\2014\6638).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 31 marzo 2015 (RJ 2015\1838).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 4 abril de 2017 (RJ 2017\1981).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en Auto de 24 octubre 2017 (JUR 2017\303873).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 28 noviembre de 2017 (RJ 2017\5657).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 11 enero de 2018 (RJ 2018\110).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 3 abril de 2018 (RJ 2018\1970).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en sentencia de 26 junio de 2018 (RJ 2018\3125).

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 20 julio (RJ 2018\4034).

Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 26 septiembre de 2011 (JUR 2011\351992).

Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 20 febrero de 2013 (JUR 2013\85447).

Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 19 julio de 2018 (AS 2018\2061).

Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 3 octubre de 2019 (AS 2019\663).

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 5 noviembre de 2010 (AS 2011\538).

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 21 noviembre de 2011 (JUR 2015\8824).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección3ª) en sentencia de 29 febrero de 2012 (JUR 2012\167053).

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 28 mayo de 2012 (AS 2012\2300).

Tribunal Superior de Justicia de Aragón, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentenciade 7 junio de 2013 (AS 2013\2860).

Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 2 junio 2015 (JUR 2015\209199).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 1 julio de 2015 (JUR 2015\212129).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 5 de octubre de 2015 (AS 2015\2168).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 5 noviembre de 2015 (AS 2015\2473).

Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 9 diciembre de 2015 (JUR 2016\58298).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 14 enero de 2016 (JUR 2016\79055).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección2ª) en sentencia de 18 mayo de 2016 (JUR 2016\164654).

Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 12 julio de 2016 (JUR 2016\230213).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 18 julio de 2016 (AS 2016\1589).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección4ª) en sentencia de 15 septiembre de 2016 (JUR 2016\234324).

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 23 noviembre de 2016 (AS 2016\325).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 19 enero de 2017 (AS 2017\1111).

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 20 noviembre 2017 (JUR 2018\13824).

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 23 enero 2018 (AS 2018\1080).

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 9 febrero 2018 (AS 2018\1479).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) en sentencia de 30 junio de 2018 (AS\2017\1535).

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección6ª) en sentencia de 18 diciembre de 2018 (AS 2018\504).

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) en sentencia de 5 abril de 2019 (AS 2019\1696).

Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 31, de 6 de febrero de 2012.

Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 147 de 20 de junio de 2015.

ANEXO 1: 2015

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
21	Iquimesa Servicios Sanitarios	0101522	Empresa	Araba	216
10	Grupos Diferenciales, S.A.	01002392011996	Empresa	Araba	83
1525	Punt Roma S.L. -Álava-	01100492012015	Empresa	Araba	7
51	Aratubo, S.A.	01002782012001	Empresa	Araba	116
520	Mercedes Benz España, S.A. (Gasteiz)	01001022011981	Empresa	Araba	3547
9	Forjados y prensados, S.A.	01100222012012	Empresa	Araba	14
53	Cartonajes Igamo, S.A.	01003102012004	Empresa	Araba	48
719	Tubos Reunidos Industrial, S.L.U.	01001322011983	Empresa	Araba	954
54	Guardian Llodio, S.A.	01002872012002	Empresa	Araba	563
70	Indesa 2010 S.L. (Integración y Desarrollo CEE)	01002252011995	Empresa	Araba	726
899	Panificadora Gorbea S.L.U.	01100202012012	Empresa	Araba	30
966	Cel Technologies & Systems Tissue S.L.U. (ex-Kimberly Clark, S.L.) -Artziniega-	01100312012013	Empresa	Araba	70
31	Miguel Carrera y Cia, S.A.	01001032011981	Empresa	Araba	66
960	Golf de Larrabea, S.A.	01003062012004	Empresa	Araba	26
1335	Fundiciones Urbina S.A.	01100322012013	Empresa	Araba	90
46	Gerdau Aceros Especiales Europa S.L. CT Vitoria-Gasteiz	01002462011997	Empresa	Araba	215
69	Tubacex Tubos Inox S.A. y Acería de Álava S.A.	01002263011995	Empresa	Araba	968
538	Fundición de Aluminio por gravedad, S.L.U.	01100012012013	Empresa	Araba	15
694	Megatech Industries Amurrio S.L. y Megatech Industries Technical Center AIE	01100221012014	Empresa	Araba	276

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
943	AMVISA - Aguas municipales de Vitoria, S.A. -modificación-	01000062011981	Empresa	Araba	76
1383	Centro Asistencial Integral Goizalde - Asesoramiento y Gestión Asistencial S.L.	01100342012014	Empresa	Araba	43
717	Helados y postres, S.A. (Oficina Vitoria)	01002491011997	Empresa	Araba	19
48	Fundiciones Inyectadas Alavesas, S.A. -FIASA-	01000612011981	Empresa	Araba	202
50	SAS Autosystemtechnik, S.A.	01003142012004	Empresa	Araba	101
63	Limpieza Viaria de Llodio (Fomento de Cnes. y Contratas S.A.)	01003091012004	Empresa	Araba	16
68	Centro de Cálculo de Alava	01001962011992	Empresa	Araba	109
620	Sagola, S.A.U.	01002142011993	Empresa	Araba	81
707	Compañía de Bebidas Pepsico, S.L. -Etxebarri-Ibiña-	01002052011981	Empresa	Araba	236
716	Industria Auxiliar Alavesa, S.A. (INAUXA)	01000802011981	Empresa	Araba	150
778	Fibertecnic S.A.U.	01002622011999	Empresa	Araba	198
912	Gerdau Aceros Especiales Europa S.L. (C.T. Legutiano)	01100101012012	Empresa	Araba	60
957	Fundación Artium de Álava	01003332012008	Empresa	Araba	22
1237	DHL Exel Supply Chain Spain S.L.U. (centro de Mercedes Benz Vitoria)	01100010012013	Empresa	Araba	185
1249	DHL Exel Supply Chain Spain S.L.U. (Rivabellosa) Deleg. Arasur	01100292012013	Empresa	Araba	63
1338	FM Logistic Iberica, S.L.	01100211012014	Empresa	Araba	40
1398	Maderas de Llodio S.A.	01100372012014	Empresa	Araba	114
1417	Asientos del Norte S.A.	01100382012014	Empresa	Araba	120
56	Sociedad Española de Revestimiento de Tubos S.L.U. (SERT)	01002732012000	Empresa	Araba	37

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
16	Pferd Abrasivos, S.L.	01002612011999	Empresa	Araba	46
32	Aernnova Engineering Solutions S.A. (Miñano)	01003402012007	Empresa	Araba	97
37	Tuboplast Hispania, S.A.	01002122011993	Empresa	Araba	351
57	Aiala Vidrio, S.A.U.	01003502012009	Empresa	Araba	363
66	Tauxme, S.A.	01002292011995	Empresa	Araba	70
866	Trelleborg Izarra S.A.U.	01100051012011	Empresa	Araba	152
953	Deguisa, S.A.	01003372012007	Empresa	Araba	64
979	TUVISA - Transportes Urbanos de Vitoria, S.A.	01001302011981	Empresa	Araba	326
1416	Envases Metalúrgicos de Alava S.A.	01100231012014	Empresa	Araba	136
1418	Araba Anbulantziak Larrialdiak S. Coop UTE	01100392012014	Empresa	Araba	49
22	ECN Cable Group, S.L.	01003382012007	Empresa	Araba	151
27	Estampaciones Rubi SAU	01002402011996	Empresa	Araba	181
41	Peddinghaus Española, S.A.	01001072011981	Empresa	Araba	22
545	Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A.	01001202011981	Empresa	Araba	150
630	Sutoki, S.A.	01003182012005	Empresa	Araba	36
929	UTE Centro de Dia Bizia	01100111012012	Empresa	Araba	15
1449	Eynorte Álava S.L.	01100462012014	Empresa	Araba	9
1535	Isidoro Perez Gaytan	01100502012015	Empresa	Araba	28
1544	Dorlet S.A.U.	01100532012015	Empresa	Araba	27
1545	Dorlet Systems S.L.U.	01100542012015	Empresa	Araba	22
638	Ofita Interiores S.A.	01002062011992	Empresa	Araba	79

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
571	Cafés La Brasileña, S.A.	01002302011995	Empresa	Araba	46
922	Abere Zerbitzu Teknikoak Kooperatiba Sozietatea	01100020012015	Empresa	Araba	38
72	Fomento de Construcciones y Contratas (limpieza y recogida de R.S.U. de Vitoria-Gasteiz)	01003321012007	Empresa	Araba	501
44	Vidrieras de Alava, S.A. - Vidrala-	01001352011981	Empresa	Araba	120
1487	Garbinter S.L.	01100482012015	Empresa	Araba	14
1536	Euskal Mendizale Federazioa - Federación Vasca de Montaña	01100512012015	Empresa	Araba	14
1559	Logística de Menaje S.L.	01100261012015	Empresa	Araba	53
47	Pferd Rüggeberg, S.A.	01001882011981	Empresa	Araba	161
570	Cáritas Diocesana Vitoria	01003442012008	Empresa	Araba	37
629	Clínica Maternal Ntra. Señora de la Esperanza, S.A.	01000292011986	Empresa	Araba	70
1248	DHL Express Araba Spain S.L. (prórroga 2015-2017)	01100282012013	Empresa	Araba	70
1482	Saunier Duval Clima S.A. (CT Vitoria-Gasteiz)	01100251012015	Empresa	Araba	55
1546	Recubrimientos Orgánicos S.A.	01100552012015	Empresa	Araba	69
29	Tuberías y Perfiles Plásticos, S.A.U.	01003112012004	Empresa	Araba	137
62	AAF, S.A.	01000012011981	Empresa	Araba	108
67	Abrasivos Manhattan, S.A.	01000022011982	Empresa	Araba	31
565	Bodegas de los Herederos de M. Riscal S.L.	01003552012010	Empresa	Araba	75
569	Vinos de los Herederos de M. del Riscal S.A.	01001372011981	Empresa	Araba	30
967	Lagun Machinery, S.L. Unipersonal	01003282012007	Empresa	Araba	20

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1215	Bodegas Valdemar S.A. - prórroga 2015-	01100252012013	Empresa	Araba	28
1337	Nuter S.A.U.	01100332012014	Empresa	Araba	45
554	Gamecho y Errandonea, S.A.	01100522012015	Empresa	Araba	17
784	Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava	01001295011981	Sector	Araba	1547
6	Construcción de Araba	01000435011981	Sector	Araba	2649
652	Derivados del Cemento de Araba	01000485011981	Sector	Araba	107
829	Industria y Comercio del Vino de Araba	01000875011981	Sector	Araba	1072
2	Limpieza edificios y locales de Araba	01000995011981	Sector	Araba	2866
4	Comercio del calzado de Araba	01000335011981	Sector	Araba	151
1481	Intervención Social de Álava	01100025012015	Sector	Araba	730
761	Comercio de Alimentación de Álava	01000325011981	Sector	Araba	1873
1268	Temporerismo para la actividad agropecuaria de Álava	01100015012013	Sector	Araba	1
120	URAZCA Servicios y M.A. -Ayto. de Berriz- (ah. Inbisa Servs. y Medio Amb.)	4806461	Empresa	Bizkaia	5
747	Udal Sareak, S.A.	48007052012010	Empresa	Bizkaia	15
1341	Macandrews S.A.U. - Bizkaia-	48100321012014	Empresa	Bizkaia	40
1521	Bollore Transport Logistics Spain S.A.U.	48100521012015	Empresa	Bizkaia	19
1499	Asesoría Herrero S.A.	48101072012015	Empresa	Bizkaia	11
89	Arania, S.A.	48000121011982	Empresa	Bizkaia	105
881	Mecaner S.A.U.	48002812011981	Empresa	Bizkaia	172
134	Aparcamientos de Bilbao, S.A.	48006782012008	Empresa	Bizkaia	7

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
139	Estacionamientos Alhóndiga, S.A.	48006842012009	Empresa	Bizkaia	5
178	Thyssenkrupp Elevadores, S.A. (ex Thyssen Boeth.)	48005152012000	Empresa	Bizkaia	93
184	Internacional Bron Metal, S.A.	48006882012009	Empresa	Bizkaia	26
195	Chaves Bilbao, S.A.	48006862012009	Empresa	Bizkaia	49
196	Vizcaina de Industria y Comercio, S.A.	48006872012009	Empresa	Bizkaia	99
851	Industria de Tuberías Aeronáuticas S.A.	4810252	Empresa	Bizkaia	74
1298	Ediciones Deusto S.A.	48100291012013	Empresa	Bizkaia	56
128	Metro Bilbao, S.A.	48004492011996	Empresa	Bizkaia	722
129	ITP - Industrias Turbo Tropulsores, S.A. (Zamudio)	48003802011992	Empresa	Bizkaia	954
140	Consortio de Aguas Bilbao - Bizkaia	48000702011981	Empresa	Bizkaia	388
146	MESA - Manufacturas Electricas, S.A.	48003082011989	Empresa	Bizkaia	311
156	Gran Casino Nervión, S.A.	48004482011996	Empresa	Bizkaia	94
177	CAC Teatro Arriaga, S.A.	48002992011989	Empresa	Bizkaia	31
207	Galletas Artiach, S.A.U.	48001092011981	Empresa	Bizkaia	163
212	Bombardier European Holdings, S.L.U.	48005532012002	Empresa	Bizkaia	172
222	Hispanomoción, S.A. (DANSA)	48006932012009	Empresa	Bizkaia	44
489	Cimubisa - Centro Informático Municipal Bilbao S.A.	48003552011992	Empresa	Bizkaia	66
627	CESPA, S.A. - Recogida y limp. viaria Santurtzi	48006631012009	Empresa	Bizkaia	65
865	Servicleop S.L.	48100302012011	Empresa	Bizkaia	32
914	Bahia de Bizkaia Electricidad S.L.	48100362012012	Empresa	Bizkaia	49
1038	Araluce, S.A.	48005002011999	Empresa	Bizkaia	146

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1075	Ecofibras Aranguren S.L.U. -ex Kimberly Clark S.L. (Aranguren)-	48100672012013	Empresa	Bizkaia	91
1190	Matricería Deusto S.L.	48000442011997	Empresa	Bizkaia	165
1210	Layde Steel S.L.U.	48100472012013	Empresa	Bizkaia	143
1261	Pronutec S.A.U.	48100532012013	Empresa	Bizkaia	84
142	Ilarduya Productos de Fundición S.L.U.	48100742012013	Empresa	Bizkaia	49
114	EIDE - Escuelas Internac. para ed. y des.	48003422011992	Empresa	Bizkaia	46
1500	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (L.V. y RSU de Erandio)	48100471012015	Empresa	Bizkaia	39
98	Electrotécnica Arteche Hnos., S.A.	48000842011984	Empresa	Bizkaia	373
151	Nervacero, S.A.	48003102011989	Empresa	Bizkaia	345
161	CESPA, S.A. Intercentros (Amorebieta, Galdakao, Gernika, Sestao, Etxebarri, Berango y Mungia)	48000462011983	Empresa	Bizkaia	278
173	CESPA (Limpieza viaria Basauri y Saneamiento)	48006391012007	Empresa	Bizkaia	62
197	Gerdau Aceros Especiales Europa S.L. (Oficinas generales) ex-Sidenor	48004622011997	Empresa	Bizkaia	187
206	UTE Cespa-Samos (Limpieza viaria y RSU de Barakaldo)	48006341012007	Empresa	Bizkaia	163
599	Gerdau Aceros Especiales Europa S.L.(CT Basauri) -antes Sidenor Industrial-	48004621011997	Empresa	Bizkaia	713
746	BBK Obra Social Propia	48000392011981	Empresa	Bizkaia	141
789	Norbolsa Sociedad de Valores, S.A.	48003942012005	Empresa	Bizkaia	35
917	Gesmunpal, S.A.	48100141012012	Empresa	Bizkaia	25
1111	UTE Abellaneda (Residuos Enkarterriak)	48006022012006	Empresa	Bizkaia	10

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1273	Gerdau Investigación y Desarrollo Europa S.A.	48100572012013	Empresa	Bizkaia	42
1299	Microdeco S.A.	48100662012013	Empresa	Bizkaia	96
1311	Arteche Centro de Tecnología A.I.E.	48100042012014	Empresa	Bizkaia	39
1312	Electrotecnica Arteche Smart Grid S.L.	48100032012014	Empresa	Bizkaia	102
1324	Ikus Entzunezko Sistemen Integrazioa S.L.	48100762012013	Empresa	Bizkaia	12
1370	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (Limpieza de edificios del Ayuntamiento de Leioa)	48100070012014	Empresa	Bizkaia	51
1371	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (Limpieza viaria y recogida R.S.U. Arrigorriaga)	48100331012014	Empresa	Bizkaia	14
1372	Inbisa - UTE Leioandi (limpieza viaria y recogida de R.S.U. de Leioa)	48100060012014	Empresa	Bizkaia	71
1393	Grúas y Transportes Móviles Norte S.L.	48100972012014	Empresa	Bizkaia	19
1394	Plataformas Ibarrondo S.L.	48100962012014	Empresa	Bizkaia	25
1400	Gruas y Transportes Ibarrondo S.A.	48100952012014	Empresa	Bizkaia	39
1520	UTE Cespa S.A. - ASASER S.A. (UTE Portugalete)	48100501012015	Empresa	Bizkaia	74
90	EGT - Especial Gear Transmissions, S.A.	48006092012006	Empresa	Bizkaia	58
97	Vicrila - Vidriería y Cristalería de Lamiaco, S.A.	48003172011990	Empresa	Bizkaia	290
106	CESPA, S.A. (jardinería aeropuerto Loiu)	48006071012005	Empresa	Bizkaia	5
121	Arcelor Distribución Norte, S.L. (Planta Basauri)	48006611012007	Empresa	Bizkaia	121
122	GERTEK, Sociedad de Gestiones y Servicios S.A. (OTA Gernika)	48005782012004	Empresa	Bizkaia	7
127	Bunge Ibérica, S.A. (CT-Zierbena)	48006702012008	Empresa	Bizkaia	58

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
136	Izar Cutting Tools S.A.L. (ex.Herr. de Amorebieta)	48005032012000	Empresa	Bizkaia	185
158	Tenneco Automotive Iberica, S.A. (Ermua)	48001602011984	Empresa	Bizkaia	491
181	Talleres Fabio Murga, S.A.	48002172011981	Empresa	Bizkaia	87
182	Clínica Vicente San Sebastian S.A. -Centro IMQ Clínica Virgen Blanca-	48004152011995	Empresa	Bizkaia	350
183	Gertek Sociedad de Gestión y Servicios S.A. (OTA Getxo)	48005251012001	Empresa	Bizkaia	18
215	Clínica Vicente San Sebastian, S.A. -CT IMQ Zorrozaurre-	48004162011995	Empresa	Bizkaia	350
478	Unilever Foods Industrial España, S.L.	48100030012011	Empresa	Bizkaia	267
551	Fundación Bilbao Arte Fundazioa	48006152012006	Empresa	Bizkaia	7
601	Talleres Usoa Lantegia, S.A.U. CEE	48003842011992	Empresa	Bizkaia	335
734	Arcelor Mittal España, S.A. (CT Etxebarri)	48006251012006	Empresa	Bizkaia	817
788	Bilbao Musika OAL	48005842012004	Empresa	Bizkaia	101
1036	APNABI - Asoc. de padres de afectados de autismo de Bizkaia	48006412012007	Empresa	Bizkaia	207
1041	Artxandako Funikularra - Funicular de Artxanda S.A.	48003232011990	Empresa	Bizkaia	26
1071	Ganaderos Unidos Valle de Carranza S.Coop. GUVAC	48004402011997	Empresa	Bizkaia	27
1078	Sistemas Mecánicos Avanzados S.L. (antes Matrinor S.L.)	48005732012004	Empresa	Bizkaia	145
1275	Productos No Férricos de Mungia S.L.	48100582012013	Empresa	Bizkaia	38
1292	Bilbao Ekintza E.P.E.L. - personal de Proyectos y Programas de Promoción Económica-	48100281012013	Empresa	Bizkaia	26
1293	Bilbao Ekintza E.P.E.L.	48100301012013	Empresa	Bizkaia	118

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1294	Bilboko Berreginen Museoa - Museo de Reproducciones Artísticas	48100652012013	Empresa	Bizkaia	6
1295	SURBISA - Sociedad Urbanística de Rehabilitación de Bilbao S.A.	48100632012013	Empresa	Bizkaia	20
1296	Bilbao Zerbitzuak – Servicios	48100622012013	Empresa	Bizkaia	27
1347	Samskip Multimodal Container Logistic S.A., Universal Global Logistics S.A.U., Marítima del Mediterráneo S.A. y Combalia Agencia Marítima S.A.	48100023012014	Empresa	Bizkaia	47
1365	MFS Trapaga Sintering S.L.U.	48100842012014	Empresa	Bizkaia	108
1432	Eaton Industries (Spain) S.L. -C.T. Derio)	48100361012014	Empresa	Bizkaia	93
1439	Teknia Elorrio S.L.U. (CT de Elorrio)	48100371012014	Empresa	Bizkaia	78
1540	Microdeco Borp S.A.	48100551012015	Empresa	Bizkaia	24
1244	Asefadi S.L.	48100522012013	Empresa	Bizkaia	12
1241	A.T.E. Sistemas y Proyectos Singulares S.L.	48100512012013	Empresa	Bizkaia	16
145	BEC - Bilbao Exhibition Centre	48006042012005	Empresa	Bizkaia	67
1465	Iscan Servicios Integrales S.L. -Transporte en ambulancias en Bizkaia-	48100100012014	Empresa	Bizkaia	16
1045	BOS - Orquesta sinfónica de Bilbao - Fundación Juan Crisostomo de Arriaga	480028620111987	Empresa	Bizkaia	94
1033	Alba Macrel Group, S.L.	48000052011981	Empresa	Bizkaia	46
1328	Amaia Car S.L.	48100732012013	Empresa	Bizkaia	13
711	Unión de Centros Farmacéuticos, S.A. (UNICEFAR)	48003952011981	Empresa	Bizkaia	67
225	CEMOSA - Celulosas Moldeadas S.A.	48000432011985	Empresa	Bizkaia	174

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1556	Enviser Servicios Medio Ambientales S.A.U. - Limp. viaria Txorierri- (antes Inbisa Cod. 1493)	48100561012015	Empresa	Bizkaia	19
105	Astilleros de Murueta, S.A.	48000192011981	Empresa	Bizkaia	112
112	Productos Tubulares, S.A.U.	48004272011995	Empresa	Bizkaia	531
137	Gestión de Infraestructuras de Bizkaia S.A. (ex- Autopistas de Bizkaia S.A.)	48005932012005	Empresa	Bizkaia	87
210	UTE Getxoko Lorezaintza (CESPA - Jardinería Getxo)	48006942012009	Empresa	Bizkaia	39
735	CIE Udalbide, S.A.	48007022012010	Empresa	Bizkaia	59
815	Aludium Transformación de Productos S.L.U. (ex- Alcoa Transformados, S.L.)	48005222012000	Empresa	Bizkaia	472
1200	Troger Iurreta S.A.	48100452012013	Empresa	Bizkaia	8
1382	Kauxot S.L.	48100932012014	Empresa	Bizkaia	46
1448	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (jardinería de Galdakao)	48100391012014	Empresa	Bizkaia	18
1558	Inervol S.A.	48101192012015	Empresa	Bizkaia	24
100	Naviera Galdar, S.A. (pers. flota)	48001662011986	Empresa	Bizkaia	20
101	UTE Bilboko Bi (FCC y Asaser)	48004931011999	Empresa	Bizkaia	41
108	Indumetal Recycling, S.A.	48003042011989	Empresa	Bizkaia	71
111	Aceros Inoxidables Olarra, S.A.	48004842011998	Empresa	Bizkaia	499
117	Fundación Uribarren - Abaroa Residencia	48005792012004	Empresa	Bizkaia	37
133	R.S.U. Bilbao U.T.E. (FCC y GSM Medio Ambiente)	48000722011981	Empresa	Bizkaia	700
135	Egaña 2, S.L.	48005962012005	Empresa	Bizkaia	135

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
167	Befesa Zinc Aser, S.A. (convenio franja)	48006120012005	Empresa	Bizkaia	36
188	CESPA, S.A. (Mercabilbao)	48005911012004	Empresa	Bizkaia	18
452	Ibaizabal Management Services, S.L.	48100080012014	Empresa	Bizkaia	26
533	Jesús Oñate y Hermanos, S.A.	48006332012007	Empresa	Bizkaia	86
904	Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.	48101152012015	Empresa	Bizkaia	44
1198	Soldaberriz S.L.	48100462012013	Empresa	Bizkaia	20
1242	Terminales Portuarias S.L. (centro de Zierbena)	48100201012013	Empresa	Bizkaia	32
1342	Hijos de Cosme Elguezabal S.A.	48100792012014	Empresa	Bizkaia	44
1369	Berteiz S.A.	48100852012014	Empresa	Bizkaia	17
1438	Asociación Urgatzi (CT Residencia San Jose Etxe Alai de Mungia)	48100381012014	Empresa	Bizkaia	49
1476	Bizkaia Facility Management S.L.	48100431012014	Empresa	Bizkaia	40
1485	Limpiezas Nervión S.A.	48101042012015	Empresa	Bizkaia	25
1498	Etxekide S.L.	48101062012015	Empresa	Bizkaia	90
1501	Giroa S.A.U.	48100481012015	Empresa	Bizkaia	213
1522	Ferrovial Servicios S.A. - Mantenimiento Museo Guggenheim Bilbao-	48100511012015	Empresa	Bizkaia	23
1539	Microdeco Inn A.I.E.	48101102012015	Empresa	Bizkaia	10
1548	Industrias Alga S.A.	48004642011997	Empresa	Bizkaia	160
1553	Frutas y Hortalizas Tito S.L.	48101172012015	Empresa	Bizkaia	16
87	Fomento de Construcciones y Contratas S.A.(limpieza viaria y recogida RSU de Muskiz)	48005772012004	Empresa	Bizkaia	7
104	Bepsa - Bilbao Editorial Producciones S.L.U.	48006322012006	Empresa	Bizkaia	59

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
119	Corporación de Prácticos del Puerto y ría de Bilbao	48005232012001	Empresa	Bizkaia	15
132	Industrias Ibaiondo, S.A.	48003192011990	Empresa	Bizkaia	90
160	Gases Oxinorte A.I.E.	48004532011997	Empresa	Bizkaia	12
198	EISA - Editorial Iparraguirre, S.A. (DEIA)	48006892012009	Empresa	Bizkaia	115
209	Diputación Bizkaia y sus organismos autónomos (personal laboral)	48004113011994	Empresa	Bizkaia	1183
219	Mondi Ibersac, S.A. (CT Aranguren)	48002581011987	Empresa	Bizkaia	65
709	Embalajes Plásticos de Sopelana, S.A.	48006212012006	Empresa	Bizkaia	30
824	Dornier S.A.	48005142012000	Empresa	Bizkaia	70
864	Aspace - Bizkaia - Asociación de Ayuda a la Parálisis Cerebral-	48000162011984	Empresa	Bizkaia	175
925	Harsco Metals Lycrete S.A. (Centro en Arcelor Sestao)	48100151012012	Empresa	Bizkaia	43
932	Punt Roma S.L.	48100171012012	Empresa	Bizkaia	49
939	Meadwestvaco Embalaje S.L.	48100402012012	Empresa	Bizkaia	109
1051	Compañía de bebidas PEPSICO, S.A. (Bizkaia)	48002642011987	Empresa	Bizkaia	23
1187	Troger S.A.	48100422012013	Empresa	Bizkaia	50
1245	Bruss Juntas Técnicas S.L. Sociedad en Comandita	48100502012013	Empresa	Bizkaia	231
1289	Montajes Portugaleta S.L. -MONPORS-	48100602012013	Empresa	Bizkaia	65
1377	Samsic Iberia S.L.U. (CT de la Sta. y R. Casa de Misericordia de Bilbao)	48100351012014	Empresa	Bizkaia	80
1379	Laip S.A.	48100902012014	Empresa	Bizkaia	30
1387	Bermeo Off Shore S.A.	48100942012014	Empresa	Bizkaia	9
1388	Clinica Dental La Casilla S.L.P.	48100922012014	Empresa	Bizkaia	12

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1425	Japan Car S.A.	48100982012014	Empresa	Bizkaia	58
1440	Sanatorio Bilbaino - RR Siervas de Jesús	48100992012014	Empresa	Bizkaia	30
1460	Acha-Orbea, Egaña y Cía. S.A.	48101012012014	Empresa	Bizkaia	68
1474	UTE TMB Arraiz	48100411012014	Empresa	Bizkaia	91
1475	Electricidad Argui S.L.	48101032012014	Empresa	Bizkaia	20
1484	Cobra Servicios Auxiliares S.A. (CT Bizkaia)	48100441012015	Empresa	Bizkaia	28
1447	UTE Clece-Selectia (Centro de día de Trapagaran)	48100090012014	Empresa	Bizkaia	7
205	Alstom Hydro España, S.L. (Galindo) -prórroga-	48006512012007	Empresa	Bizkaia	310
779	Bide Onera Vasca Sdad. Coop. Lda.	48002042011981	Empresa	Bizkaia	124
1541	Nippon Express de España S.A.	48101092012015	Empresa	Bizkaia	6
201	Protect Arisawa S.A. (ex-Bekaert Prog. Comp.)	48100352012012	Empresa	Bizkaia	82
115	UTE Lea Artibai 2014 (R.S.U. de la Mancomunidad de Lea-Artibai)	48006432012007	Empresa	Bizkaia	7
152	FAES Farma, S.A. (Lamiako)	48000952011981	Empresa	Bizkaia	240
220	Barceló Condal Hoteles, S.A.	48100081012011	Empresa	Bizkaia	73
600	FCC S.A. y GSM Medio Ambiete S.A., UTE Eretza (Limpieza viaria de Güeñes)	48005701012004	Empresa	Bizkaia	10
715	Inyectametal, S.A.	48005192012000	Empresa	Bizkaia	227
1519	Sangal Auxiliares de Control S.L.	48100491012015	Empresa	Bizkaia	38
1526	Befesa Valorización de Azúfre S.L.	48100541012015	Empresa	Bizkaia	32
204	Cables y alambres especiales, S.A.	48004452011996	Empresa	Bizkaia	125
229	Autobuses Urbanos de Bilbao S.A.U.	48006962012009	Empresa	Bizkaia	650

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
732	Formica, S.A.	48001012011981	Empresa	Bizkaia	19
1065	Fundiciones de Achondo S.A. (FUCHOSA)	48001062011982	Empresa	Bizkaia	217
1188	Gestamp Bizkaia S.A. (CT Abadiño)	48100432012013	Empresa	Bizkaia	677
1217	Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia	48100482012013	Empresa	Bizkaia	28
1258	DHL Express Bizkaia Spain S.L. -Derio- -prórroga-	48100211012013	Empresa	Bizkaia	65
1259	DHL Express Bizkaia Spain S.L. -Leioa- -prórroga-	48100221012013	Empresa	Bizkaia	82
1297	Bizgorre S.L.	48100592012013	Empresa	Bizkaia	21
155	Gertek, S.A. (OTA Durango)	48006711012008	Empresa	Bizkaia	11
546	Arkema Química, S.A. (Alonsotegi)	48002532011988	Empresa	Bizkaia	12
1199	Betsaide S.A.L.	48100442012013	Empresa	Bizkaia	305
1279	Impacto S.L. (Residencia Conde de Aresti - Bilbao)	48100241012013	Empresa	Bizkaia	63
1532	Venturmoda S.A.	48101082012015	Empresa	Bizkaia	22
1542	Servicios Siderúrgicos Centralizados S.A.	48101112012015	Empresa	Bizkaia	19
1543	Berziklatu S.L.	48101122012015	Empresa	Bizkaia	20
109	Ebaki XXI, S.A.	48004922011999	Empresa	Bizkaia	124
189	UTE Bilbao Jardines - Bilboko Lorategiak	48004971011999	Empresa	Bizkaia	110
558	Kaefer Servicios industriales S.A.U.	48006662012008	Empresa	Bizkaia	130
1076	Lorra Sociedad Cooperativa	48004962011999	Empresa	Bizkaia	31
1240	Fundiciones San Antonio de Urkiola S.L.	48100492012013	Empresa	Bizkaia	69

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1260	Elementos de Verificación y Control SA (EVEC) y Elementos Mecanizados de Alta Precisión SA (EMAPREC)	48100013012013	Empresa	Bizkaia	46
1366	Galvanizados Izurza S.A.	48100862012014	Empresa	Bizkaia	10
1550	Bolera Baliak S.L.	48101162012015	Empresa	Bizkaia	17
1547	Lluna 2009 S.L.U.	48101142012015	Empresa	Bizkaia	27
1549	Gaur 2010, S.L.U.	48101132012015	Empresa	Bizkaia	22
1119	Comercio Textil de Bizkaia	48000595011982	Sector	Bizkaia	4341
73	Transportes de mercancías por carretera de Bizkaia	48002325011981	Sector	Bizkaia	4504
75	Confitería y pastelería artesana Bizkaia	48000675011983	Sector	Bizkaia	888
548	Construcción de Bizkaia	48000715011981	Sector	Bizkaia	10820
83	Distribuidores de butano de Bizkaia	48000375011981	Sector	Bizkaia	28
82	Ayuda a Domicilio de Bizkaia	48004565011997	Sector	Bizkaia	1236
857	Centros de la Tercera Edad de Bizkaia	48005745012006	Sector	Bizkaia	4776
1344	Empresas estibadoras del Puerto de Bilbao - personal no estibador-	48100015012014	Sector	Bizkaia	195
532	Intervención Social de Bizkaia	48006185012006	Sector	Bizkaia	2282
589	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	48003855011992	Sector	Bizkaia	632
81	Fabricación de licores, embotelladores y almacenistas de vinos de Bizkaia	48001435011981	Sector	Bizkaia	622
301	Fundación Azti - Azti Fundazioa	86000232011990	Empresa	CAPV	236
307	Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa S.L.	86100082012013	Empresa	CAPV	163

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1349	Cooperativa Farmacéutica Vascongada S.C.L. (ah. Novaltia S. Coop.)	86100102012014	Empresa	CAPV	88
306	Eusko Trenbideak, - Ferrocarriles Vascos. S.A.U. (Euskotren)	86000172011985	Empresa	CAPV	922
567	Sociedad Financiera y Minera S.A.(Cementos Rezola)	86000022011989	Empresa	CAPV	217
308	Diario El Correo S.A.U.	86100021012011	Empresa	CAPV	186
1551	UTE GSR Televida	86100122012015	Empresa	CAPV	110
298	Monitores de transporte escolar y cuidadores de patio	86002445012005	Sector	CAPV	475
300	Concesionarias de limpieza de Osakidetza	86002115012003	Sector	CAPV	1662
852	Colectividades de comedores escolares de centros del G.V. - prórroga-	86002235012003	Sector	CAPV	5281
388	Personal tierra CLH - Cía. Logística Hidrocarburos	90000830011981	Empresa	Estado	69
1322	Grupo de empresas T-Systems	90100173012013	Empresa	Estado	179
774	Noroto, S.A.	90006342011990	Empresa	Estado	53
827	Centro farmaceutico Norte S.A. y Centro Distribuid	9014153	Empresa	Estado	17
927	SEAT S.A.	9000476201981	Empresa	Estado	28
578	GRUPO AENA (AENA Corp.Publ. y AENA Aeropuertos)	90100033012011	Empresa	Estado	261
926	Fleet Care Services S.L.	90101082012012	Empresa	Estado	18
1247	Alcor Seguridad S.L.	90101602012013	Empresa	Estado	2
416	Euro Depot España, S.A.	90016762012007	Empresa	Estado	42
618	ASEPEYO Mutua de A.T. Y E.P. de la S.S. nº 151	90017972012010	Empresa	Estado	123

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
690	Carlson Wagonlit España S.A.U. (ex CWT viajes emp)	90012242012000	Empresa	Estado	55
799	Grupo Gas Natural Fenosa	90100123012013	Empresa	Estado	11
901	Cofely España S.A.U.	90101012012012	Empresa	Estado	47
1480	Pansfood S.A. y Atitlan Foods S.L. (Pans & Company / Eat Out)	90100043012012	Empresa	Estado	10
680	Sistema a Domicilio SD 2000, S.L.	90017862012009	Empresa	Estado	166
378	Algeco construcciones modulares, S.A.U	90013642012001	Empresa	Estado	15
428	Grupo Endesa	90013173012008	Empresa	Estado	20
682	Iberia Líneas Aéreas de Es. S.A. Operadora S.U. (personal tierra)	90002660011981	Empresa	Estado	246
1160	Red Eléctrica de España S.A.U. -REDESA-	90004352011988	Empresa	Estado	47
376	Avis, alquiler un coche, S.A.	90000532011982	Empresa	Estado	23
382	Plus Ultra Seguros Generales y Vida S.A. (ex-Seguros Groupama)	90016042012006	Empresa	Estado	30
414	Grupo Generali (Banco Vitalicio, Hermes, Gen.)	90014213012002	Empresa	Estado	49
455	Grupo Axa (Aurora, Axa, Winterthur)	90006353011984	Empresa	Estado	313
467	Supercor, S.A. y Tiendas de Conveniencia S.A.	90100113012013	Empresa	Estado	48
504	Essilor España, S.A.	90015812012007	Empresa	Estado	6
544	ONCE-Organización de Ciegos de España	90003912011984	Empresa	Estado	690
662	Umivale Mutua de A.T. y E.P. de la S.S. nº15	90018022012010	Empresa	Estado	15
691	Primark Tiendas S.L.U.	90018062012010	Empresa	Estado	215
1234	Iman Corporation S.A.	90013072012001	Empresa	Estado	3
1353	Kutxabank S.A.	90101762012014	Empresa	Estado	3517

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1381	Grupo Catalana Occidente (Bilbao Cía. Anónima de Seg., Seguros catalana Occidente S.A. y Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios A.I.E.)	90100203012014	Empresa	Estado	368
1442	Abertis Autopistas de España -grupo-(incluye Autopista Vascoaragonesa CESAU)	90100223012014	Empresa	Estado	119
412	Helados y postres (Deleg. Comerciales)	90015791012005	Empresa	Estado	64
380	Decathlon España, S.A.	90011522011998	Empresa	Estado	467
389	DIA - Distribuidora internac. alimentación y Twins	90017963012010	Empresa	Estado	639
401	BSH Electrodomésticos España, S.A. Servicio al Cliente Zona 2 Norte	90008561011993	Empresa	Estado	21
407	Uniprex, S.A. (Onda Cero)	90007522011992	Empresa	Estado	23
410	Iberdrola ingeniería y construcción, SAU	90015882012006	Empresa	Estado	261
413	Bridgestone Hispania, S.A.	90002171011982	Empresa	Estado	1060
435	Grupo Al Air Liquide	90010453011996	Empresa	Estado	40
441	Grupo Champion (Supermercados Champion S.A. y Grupo Superco-Maxor S.L.)	90016103012006	Empresa	Estado	175
445	Europcar IB, S.A.	90002022011984	Empresa	Estado	27
751	Baxi Calefacción, S.L.U. y De Dietrich Thermique Iberia S.L.	90016803012007	Empresa	Estado	8
771	Fundación UNICEF Comité español	90010422011996	Empresa	Estado	6
797	Grupo Arcelor Mittal en España	90016223011900	Empresa	Estado	1244
818	Groundforce Cargo S.L.U.	90016423012007	Empresa	Estado	126
860	Corporación RTVE	90100582012011	Empresa	Estado	99

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1209	Caja Laboral Bancaseguros S.L.U.	90101292012013	Empresa	Estado	204
1255	Grupo Mercantil ISS - personal de estructura-	90100143012013	Empresa	Estado	12
1265	Coviran S. Coop. And.	90101662012013	Empresa	Estado	43
1285	British American Tobacco España S.A.	90007152011991	Empresa	Estado	7
1455	Bridgestone Hispania S.A. (Delegaciones comerciales)	90002181011981	Empresa	Estado	29
750	Exide Technologies España S.L.U.	90015282012005	Empresa	Estado	9
1397	Gamestop Iberia S.L.U.	90101792012014	Empresa	Estado	9
437	ATESA - Autotransporte Turístico Español, S.A.	90000482011981	Empresa	Estado	25
1354	Cash Converters y sociedades vinculadas (Salvelucrum S.L.)	90100193012014	Empresa	Estado	39
379	AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado S.A.U.	90012662012000	Empresa	Estado	6
393	Ibermática, S.A.	90002692011984	Empresa	Estado	1095
1333	Grupo Mercadona S.A., Saskibe S.L., Mena Supermercados S.L. y Forns Valencians Forva S.A.	90100183012014	Empresa	Estado	1
385	Grupo AVIVA (Plus Ultra)	90014233012002	Empresa	Estado	7
387	MAPFRE Grupo Asegurador	90013993012002	Empresa	Estado	250
399	Allianz Seguros y Reaseguros. S.A.	90008282011994	Empresa	Estado	75
415	Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.	90101962012014	Empresa	Estado	222
515	Sociedad de Prevención FREMAP, S.L.U.	90017512012009	Empresa	Estado	118
755	Servicios Logísticos de Combustible de Aviación, S.L.	90017742012009	Empresa	Estado	22
832	SGAE-Sociedad General de Autores y Editores	90004812011981	Empresa	Estado	9

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1496	Euro Pool System España S.L.U.	90100211012015	Empresa	Estado	15
395	Kiabi España KSCE S.A. (antes Moderropa)	90011772011998	Empresa	Estado	60
397	Estudios Ingeniería Aplicada XXI, S.A.	90012862012000	Empresa	Estado	100
433	V-2 Complementos Auxiliares, S.A.	90012072011999	Empresa	Estado	54
449	DTS Distribuidora de Televisión Digital S.A. y CIT S.L.	90014823012004	Empresa	Estado	15
464	Supermercados Sabeco, S.A.	90007632011992	Empresa	Estado	361
469	Zardoya Otis y Ascensores Eguren - prórroga-	90017343012008	Empresa	Estado	416
480	Grupo Maxam	90017643012009	Empresa	Estado	810
883	Sintax Logística S.A.	90007282011991	Empresa	Estado	1
1374	Randstad Project Services S.L.	90101782012014	Empresa	Estado	103
1494	Bic Iberia S.A.	90102062012015	Empresa	Estado	1
417	Orange Espagne S.A.U.	90016692012008	Empresa	Estado	22
424	Praxair España S.L.	90102022012014	Empresa	Estado	77
436	Fundación La Caixa	90007332011992	Empresa	Estado	2
454	Schweppes, S.A.	90008652011995	Empresa	Estado	29
474	European Air Transport Leipzig GMBH	90012642012000	Empresa	Estado	150
556	Repsol Química, S.A.	90004411011987	Empresa	Estado	1
660	Petróleos del Norte, S.A. (PETRONOR)	90006782011991	Empresa	Estado	837
1231	Babé y Cía S.L.	90101562012013	Empresa	Estado	11

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1334	Cepsa Comercial Petroleo S.A., Cepsa Lubricantes S.A., Cepsa Gas Licuado S.A., Cepsa Conveniencia S.A. y Productos Asfálticos S.A.	90101752012014	Empresa	Estado	31
1401	Protección Castellana S.L.	90012872012005	Empresa	Estado	35
1426	Bull (España) S.A.	90018282011976	Empresa	Estado	33
1454	Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles S.A.	90100181012014	Empresa	Estado	2898
1427	Air Nostrum L.A.M., S.A. (pilotos)	9001070012003	Empresa	Estado	30
770	Fujitsu Tecnology Solutions S.A.	90008212011993	Empresa	Estado	25
434	Grupo Iberdrola	90012013011998	Empresa	Estado	1425
859	Grupo Vips (Sigla Iberica S.A. y Sigla S.A.)	90016793012008	Empresa	Estado	17
882	Santander Consumer E.F.C., S.A.	90015023012004	Empresa	Estado	6
422	Fertiberia, S.A. (ex Sefanitro)	90009332011995	Empresa	Estado	13
446	Telefónica de España, S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones S.A.U.	90100303012015	Empresa	Estado	1111
458	General Optica, S.A.	90013842012002	Empresa	Estado	152
487	Philips Ibérica, S.A.	90014612012003	Empresa	Estado	19
506	Frit Ravich, S.L.	90012902012000	Empresa	Estado	6
614	Bellota Herramientas Grupo	90100083012012	Empresa	Estado	408
817	Servimax Servicios Generales, S.A. - prórroga-	90011802011998	Empresa	Estado	175
1531	Inaer Helicópteros S.A.U.	90102212012015	Empresa	Estado	10
1534	Grupo Constant Servicios Empresariales S.L.U.	90013612012004	Empresa	Estado	32

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
406	UGT - Unión General de Trabajadores	90010222011996	Empresa	Estado	83
426	Grupo Asegurador Reale	90012383011999	Empresa	Estado	23
439	Eurocontrol, S.A. (prórroga)	90002012011983	Empresa	Estado	42
511	Lufthansa Cargo AG España	90013832012002	Empresa	Estado	1
646	Grupo Importaco Frutos Secos	90100053012012	Empresa	Estado	3
800	Thales España GRP S.A.U.	90018272012010	Empresa	Estado	27
872	Mediapost Spain S.L.	90100632012012	Empresa	Estado	43
1223	La Veneciana S.A.	90101432012013	Empresa	Estado	32
468	Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. -prórroga 2015-	90014192012002	Empresa	Estado	10
476	Adidas España, S.A. -prórroga-	90007582011992	Empresa	Estado	8
644	Transportes Ferroviarios Especiales, S.A.-prórroga-	90005072011981	Empresa	Estado	3
737	Radio Popular S.A. -COPE- (prórroga)	90004283011981	Empresa	Estado	19
754	Total España, S.A.U. (prórroga)	90014623012004	Empresa	Estado	3
819	VINSA - Vigilancia integrada, S.A.	90008082011993	Empresa	Estado	256
1193	Denbolan Outsourcing S.L. -prórroga-	90101232012013	Empresa	Estado	42
1527	Grupo Pastificio (Pastificio Service S.L.U. ; Pastificio S.L.U. y Pastificio Restaurantes S.L.)	90100273012015	Empresa	Estado	30
896	Centros de educación Universitaria e Investigación	99000995011982	Sector	Estado	1684
312	Industria fotográfica	99002235011981	Sector	Estado	173
329	Estaciones de servicio del Estado	99001995011981	Sector	Estado	295

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
338	Enseñanza de peluquería, música y artes aplicadas	99009675011995	Sector	Estado	483
355	Prensa diaria Estado y agencias noticias	99013745012001	Sector	Estado	240
659	Mataderos de Aves y Conejos	99003395011981	Sector	Estado	237
317	Balonmano profesional Estado	99011755012007	Sector	Estado	11
341	Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías	99100145012014	Sector	Estado	756
729	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	99000985011981	Sector	Estado	1756
318	Centros Jardinería Estado	99016115012007	Sector	Estado	8
351	Seguros, reaseguros, mutuas de A.T. Estado	99004625011981	Sector	Estado	3168
791	Curtidos, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peleterías	99001465011981	Sector	Estado	12
877	Radiodifusion Comercial Sonora	99100095012012	Sector	Estado	181
666	Reforma Juvenil y Protección de Menores	99016175011900	Sector	Estado	68
347	Contratas ferroviarias Estado	99001385011981	Sector	Estado	34
368	Industrias Lácteas y sus derivados	99003175011981	Sector	Estado	520
536	Grandes Almacenes	99002405011982	Sector	Estado	7314
358	Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	99012405011999	Sector	Estado	1651
373	Prensa no diaria Estado	99010555011996	Sector	Estado	248
501	Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias	99004345011982	Sector	Estado	1761
550	Mediación de Seguros Privados del Estado	99000165011987	Sector	Estado	408
648	Gestorías Administrativas del Estado	99002385011981	Sector	Estado	375

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
688	Comercio del Papel y Artes Gráficas del Estado	99001105011981	Sector	Estado	1631
1171	Limpieza Pública Viaria del Estado	99010035011996	Sector	Estado	757
1256	Naturopatía y Profesionales Naturópatas	99100135012013	Sector	Estado	104
314	Cadenas de Tiendas de Conveniencia	99012695012000	Sector	Estado	150
1266	Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar	99007765011993	Sector	Estado	82
1453	Baloncesto Profesional ACB	99008575011994	Sector	Estado	112
1332	Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios del Estado	99010955011997	Sector	Estado	2833
316	Industria Salinera	99010845011997	Sector	Estado	4
336	Industrias extractivas, del vidrio, de la cerámica y su comercio	99002045011981	Sector	Estado	757
340	Artes gráficas, manipulado papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares	99000355011982	Sector	Estado	366
348	Empresas Organizadoras Juegos de Bingo del Estado	99001905011983	Sector	Estado	353
357	Oficinas farmacia Estado -Laudo-	99100025032014	Sector	Estado	349
369	Auto-taxis Estado	99010255011998	Sector	Estado	64
775	Ocio Educativo y Animación Sociocultural	99100055012011	Sector	Estado	348
313	Instalaciones deportivas y gimnasios del Estado	99015105012005	Sector	Estado	790
322	Centros asistencia y educacion infantil -prórroga-	99005615011990	Sector	Estado	1278
333	Industria calzado Estado	99000805011981	Sector	Estado	106
334	Construcción Estado (comercio) -prórroga-	99005585011900	Sector	Estado	307
354	Granjas avícolas y otros animales -prórroga 2014 y 2015-	99002415011982	Sector	Estado	209

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
535	Handling - Servicios asistencia en tierra	99015595012005	Sector	Estado	77
628	Fabricación de alimentos compuestos para animales	99000275011981	Sector	Estado	277
780	Conservas vegetales del Estado	99001305011981	Sector	Estado	131
821	Elaboración de productos del mar con procesos de congelación o refrigeración -prórroga-	99100085012011	Sector	Estado	100
1174	Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida	99004935011982	Sector	Estado	53
647	Espectáculos taurinos del Estado	99001985011988	Sector	Estado	7
320	Industria química Estado	99004235011981	Sector	Estado	8473
321	Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales	99014365012003	Sector	Estado	309
344	Industria textil y confección Estado	99004975011981	Sector	Estado	987
345	Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y droguería	99001095011981	Sector	Estado	563
1246	Grúas Móviles Autopropulsadas -prórroga-	99015825011900	Sector	Estado	305
332	Harinas panificables y semolas Estado	99002455011981	Sector	Estado	35
335	Perfumería y afines Estado	99004015011984	Sector	Estado	241
488	Administraciones de Loterías del Estado	99000075011981	Sector	Estado	327
557	Sector del Corcho del Estado	99010185011996	Sector	Estado	4
687	Industria Metalgráfica del Estado	99003445011982	Sector	Estado	728
352	Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas	99014405012008	Sector	Estado	72

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
512	Empresas de Publicidad del Estado -prórroga-	99004225011981	Sector	Estado	1999
534	Gestión y Mediación Inmobiliaria del Estado	99014585012004	Sector	Estado	1978
885	Salas de fiesta, baile y Discotecas -prórroga-	99100115012012	Sector	Estado	116
768	Vigilancia y Seguridad Privada del Estado	99004615011982	Sector	Estado	5899
1243	Punt Roma, S.L. - Gipuzkoa-	20100121012013	Empresa	Gipuzkoa	18
1325	Limpiezas Domestico Industriales S.L. - LIDOINSA-	20100622012013	Empresa	Gipuzkoa	18
247	Atzegi Asoc. Gipuzkoana de p. retraso mental	20002352012005	Empresa	Gipuzkoa	129
264	Indar Máquinas Hidráulicas, S.L.	20002502012007	Empresa	Gipuzkoa	76
265	Indar Eléctric S.L.	20002492012007	Empresa	Gipuzkoa	638
822	Arrecubieta y Urgull A.P. y D., S.L.	20000164102009	Empresa	Gipuzkoa	16
280	Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Ctos. Ayto. de Donostia-San Sebastian)	20100471012014	Empresa	Gipuzkoa	70
1376	Valoriza Facilities S.A.U. (Donostia-San Sebastian)	20100481012014	Empresa	Gipuzkoa	111
1321	Empresa concesionaria de limpieza de edificios y locales de la Dip. Foral de Gipuzkoa -EULEN S.A.-	20100331012014	Empresa	Gipuzkoa	43
286	Limpiezas Etxegar S.L.(Oiartzun)	20100572012013	Empresa	Gipuzkoa	22
1523	Intxausti Tratamientos S.L.	20101342012015	Empresa	Gipuzkoa	13
252	Goroldi, S.L. - Centro Irun (jardinería)	20002562012007	Empresa	Gipuzkoa	52
283	Goroldi, S.L.U. Jardinería CEE	20001782011995	Empresa	Gipuzkoa	146
291	Policlinica Gipuzkoa, S.A.	20001642011992	Empresa	Gipuzkoa	325
296	Agencia del Desarrollo del Bidasoa	20002692011900	Empresa	Gipuzkoa	36

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1226	Asociación Hezi Zerb heziketa eta zerbitzuak Elkartea	20100292012013	Empresa	Gipuzkoa	42
740	Arizaga, Bastarrica y Cía., S.A.	20101552012015	Empresa	Gipuzkoa	90
906	GKN Driveline Zumaia S.A. (planta de Legazpi)	20100361012014	Empresa	Gipuzkoa	533
1288	Desarrollos Mecánicos de Precisión S.L.	20100472012013	Empresa	Gipuzkoa	95
1290	Zehatz S.L.	20100452012013	Empresa	Gipuzkoa	27
1356	Torunsa S.A.	20100682012014	Empresa	Gipuzkoa	37
1411	Tratamientos Superficiales Iontech S.A.	20100020012014	Empresa	Gipuzkoa	18
1413	Talleres Arreche S.A.	20100932012014	Empresa	Gipuzkoa	37
1436	Talleres Guibe S.A.	20101012012014	Empresa	Gipuzkoa	54
1457	T.T.T. Ejes S.A. - Zumaraga-	20101102012014	Empresa	Gipuzkoa	77
1491	Maquinaria Geka S.A. (CT Oiartzun)	20100751012015	Empresa	Gipuzkoa	85
1529	Calera de Alzo S.L.	20101452012015	Empresa	Gipuzkoa	37
249	SNA Europe Industries Iberica S.A. (Irun)	20002102012002	Empresa	Gipuzkoa	196
276	Papresa, S.A. -prórroga-	20000772011981	Empresa	Gipuzkoa	255
576	ArcelorMittal Gipuzkoa, S.L. (CT Zumarraga)	20002712012010	Empresa	Gipuzkoa	386
706	Goratu Máquina Herramienta, S.A.	20100381012014	Empresa	Gipuzkoa	177
989	Arcelormittal Gipuzkoa S.L.U. (CT Bergara)	20100571012014	Empresa	Gipuzkoa	169
1211	Luxpack S.A.	20100272012013	Empresa	Gipuzkoa	24
1254	Gizadi - Asociación de Asistencia Integral Domiciliaria (Aretxabaleta)	20100131012013	Empresa	Gipuzkoa	34
1302	Korta S.A.	20100542012013	Empresa	Gipuzkoa	70

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1309	Angel Iglesias S.A. - IKUSI-	20100161012013	Empresa	Gipuzkoa	361
1326	Amcor Flexibles España S.L.U. (C.T. de Lezo)	20100291012013	Empresa	Gipuzkoa	141
1389	Ulma Lazkao Forging S.L.	20100792012014	Empresa	Gipuzkoa	48
1403	Sistemas Valle de Leniz S.L.U.	20100852012014	Empresa	Gipuzkoa	41
1429	Ikusi SIS S.A.	20100952012014	Empresa	Gipuzkoa	8
1431	Loire S.A.F.E.	20100992012014	Empresa	Gipuzkoa	137
1458	Gamesa Energy Transmission S.A.U.	20100611012014	Empresa	Gipuzkoa	180
1471	Grupo Hospitalario Quirón S.A. y Grupo Hospitalario Servicios S.L.	20100063012014	Empresa	Gipuzkoa	180
1206	Ekialdebus S.L.	20100262012013	Empresa	Gipuzkoa	145
1287	Transformaciones Metalúrgicas Norma S.A.	20100442012013	Empresa	Gipuzkoa	89
1304	Valvulas Zubi S.L.	20100522012013	Empresa	Gipuzkoa	29
1483	Centro Internacional de Cultura Contemporánea S.A. CICC	20101212012015	Empresa	Gipuzkoa	10
1305	Manufacturas Resort S.L.	20100482012013	Empresa	Gipuzkoa	18
1345	Tres Mares S.A. (Balneario de Zestoa)	20100341012014	Empresa	Gipuzkoa	56
1467	Woco Técnica S.A,	20101172012014	Empresa	Gipuzkoa	27
248	Azterzen Servicios Asistenciales S.L.. (Ayuda domiciliaria Donostia-San Sebastián)	20100741012015	Empresa	Gipuzkoa	300
604	Interal, S.A.	20000752011981	Empresa	Gipuzkoa	157
1300	CTI Soft S.L.	20100552012013	Empresa	Gipuzkoa	30
1303	Spyro I Mas D A.I.E.	20100562012013	Empresa	Gipuzkoa	9
1490	Rodisa S.L.	20101232012015	Empresa	Gipuzkoa	361

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
258	Gupost, S.A.U. Publicidad directa CEE	20001502011990	Empresa	Gipuzkoa	292
287	Cintas Adhesivas UBIS, S.A.	20000272011981	Empresa	Gipuzkoa	112
555	Servicios Técnicos Olaberria S.L.	20101272012015	Empresa	Gipuzkoa	46
564	Hijos de Antonio Areizaga, S.A.	20000652011981	Empresa	Gipuzkoa	29
708	Nuevo Gran Casino Kursaal, S.A.	20000882011981	Empresa	Gipuzkoa	73
742	R.T.S., S.A.	20101242012015	Empresa	Gipuzkoa	191
894	Pasaban S.A.	20100112012012	Empresa	Gipuzkoa	123
1213	SNA Europe Industries Iberia S.A. (Soraluze)	20100761012015	Empresa	Gipuzkoa	54
1238	Engranajes Juaristi S.L.	20100312012013	Empresa	Gipuzkoa	35
1437	Fundiciones del Estanda S.A.	20101022012014	Empresa	Gipuzkoa	244
1444	Club Deportivo Natación Hondar-Irun Bidasoa XXI	20100033012014	Empresa	Gipuzkoa	70
1488	Metalocaucho S.L.	20101222012015	Empresa	Gipuzkoa	72
1497	Industrias Electromecánicas G.H., S.A.	20101252012015	Empresa	Gipuzkoa	179
267	CIE Legazpi S.A.	20100982012014	Empresa	Gipuzkoa	220
278	Gipuzkoako Urak - Aguas de Gipuzkoa, S.A.	20101372012015	Empresa	Gipuzkoa	220
293	Tesa - Talleres Escoriaza, S.A.	20002252012004	Empresa	Gipuzkoa	350
603	Fundación José Matía Calvo (Hospitales)	20000632011981	Empresa	Gipuzkoa	532
1271	Ojmar S.A.	20101062012014	Empresa	Gipuzkoa	101
1375	Industrias Betiko S.A.	20100752012014	Empresa	Gipuzkoa	18
1392	Jean y Chaumont S.L.	20101182012014	Empresa	Gipuzkoa	37
1396	Jaso Equipos de Obras y Construcciones S.L.	20100511012014	Empresa	Gipuzkoa	121

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1428	Industrias Betik S.A.	20100942012014	Empresa	Gipuzkoa	28
1430	Cotones Aguirrezabal S.A.	20100962012014	Empresa	Gipuzkoa	7
1443	Talleres AIBE S.A.	20101032012014	Empresa	Gipuzkoa	32
1446	Agua de Insalus S.A.	20101072012014	Empresa	Gipuzkoa	27
1530	Constructora de Utiles y Herramientas S.L. (COUTH)	20101492012015	Empresa	Gipuzkoa	47
1395	Informática 68 Investigación y Desarrollo S.L.	20100842012014	Empresa	Gipuzkoa	20
1468	Informática 68 S.A.	20100651012014	Empresa	Gipuzkoa	63
1461	Aguas del Añarbe - Añarbeko Urak S.A.	20101122012014	Empresa	Gipuzkoa	30
1278	Voith Paper S.A.	20100432012013	Empresa	Gipuzkoa	136
1466	Fagus Seguridad S.L.	20101152012014	Empresa	Gipuzkoa	42
1562	Stadler S.A.	20101582012015	Empresa	Gipuzkoa	75
254	Sociedad Vascongada de Publicaciones. S.A. (Diario Vasco)	20001392011988	Empresa	Gipuzkoa	107
653	Gerdau Aceros Especiales Europa S.L.(ex-Sidenor Azkoitia-Legazpi)	20100791012015	Empresa	Gipuzkoa	408
1470	FCC Aqualia S.A. (gestión para Aguas del Añarbe)	20100721012014	Empresa	Gipuzkoa	75
281	O.A.DFG. Fundación Uliazpi Fundazioa	20001542011990	Empresa	Gipuzkoa	288
785	O.T.A. Zarautz S.L.	20100631012014	Empresa	Gipuzkoa	3
892	Camara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Gipuzkoa	20100092012012	Empresa	Gipuzkoa	53
1201	Artadi Alimentación S.L.	20100212012013	Empresa	Gipuzkoa	197
1239	DHL Express Gipuzkoa Spain S.L. -prórroga-	20100322012013	Empresa	Gipuzkoa	68

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1404	Aizkibel S.A.	20100882012014	Empresa	Gipuzkoa	29
250	GERTEK, S.A. (OTA Tolosa)	20002452012006	Empresa	Gipuzkoa	8
277	Bidelan Gipuzkoako Autobideak S.A. (AP1)	20002621012008	Empresa	Gipuzkoa	76
1012	Zu eta Biok, Sdad. Coop.	20002212012004	Empresa	Gipuzkoa	80
1229	Hijos de Juan de Garay S.A.	20100010012013	Empresa	Gipuzkoa	360
1306	Perfiles Especiales Selak S.L.	20100171012013	Empresa	Gipuzkoa	56
1315	Laugara S.L.	20100281012013	Empresa	Gipuzkoa	11
1316	Hogar San Jose de la Montaña	20100271012013	Empresa	Gipuzkoa	45
1317	Gerozerlan S.L. (C.T. Argixao)	20100201012013	Empresa	Gipuzkoa	80
1318	Gerozerlan S.L. (C.T. Otezuri)	20100221012013	Empresa	Gipuzkoa	50
1319	Gerozerlan S.L. (C.T. Txara 1)	20100211012013	Empresa	Gipuzkoa	70
1320	Gerozerlan S.L. (C.T. Zubiaurre)	20100231012013	Empresa	Gipuzkoa	85
1339	Arreta Asistencial S.L. (Centro de día de Urretxu)	20100662012014	Empresa	Gipuzkoa	21
1355	U.T.E. Unidades Convivenciales Txara 1 (Biharko y Lahar)	20100421012014	Empresa	Gipuzkoa	17
1357	Residencia Geriatrica Catalunya 2 S.L. (Billabona)	20100621012014	Empresa	Gipuzkoa	26
1359	Cruz Roja Centro Sociosanitario	20100461012014	Empresa	Gipuzkoa	155
1361	Biharko Gipuzkoa S.L.	20100411012014	Empresa	Gipuzkoa	520
1362	Eulen Sociosanitarios S.A.	20100732012014	Empresa	Gipuzkoa	660
1363	Electromecánicas Pasaia S.L.	20100742012014	Empresa	Gipuzkoa	74
1385	Residencia Fundación Patronato Jose Arana	20100772012014	Empresa	Gipuzkoa	23
1386	Talleres Flujoma S.L.	20100762012014	Empresa	Gipuzkoa	29

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1390	Gurutzpe Turning Solutions S.L.	20100802012014	Empresa	Gipuzkoa	39
1410	Petra Lekuona Zaharren Egoitza -Oiartzun-	20100912012014	Empresa	Gipuzkoa	44
1414	Clece S.A. (CT Residencia Egogain de Eibar)	20100581012014	Empresa	Gipuzkoa	69
1477	Residencia de Ancanos Ntra. Sra. de la Merced de Soralue	20100711012014	Empresa	Gipuzkoa	41
1515	Centro Kursaal - Kursaal Elkargunea S.A.	20101262012015	Empresa	Gipuzkoa	16
1516	Zenten Bernhard Groten S.L.	20101302012015	Empresa	Gipuzkoa	27
1528	San Martin Egoitza Fundazioa -Azpeitia-	20101432012015	Empresa	Gipuzkoa	69
1533	Zestoako San Juan Fundazioa - Santa Casa Misericordia	20101532012015	Empresa	Gipuzkoa	43
1537	Hakeru Servicios Integrados S.L. (Centro de Día de Legazpi)	20100781012015	Empresa	Gipuzkoa	12
1538	ITTEN Herriekin Lan Egiten S.A.	20101542012015	Empresa	Gipuzkoa	10
1554	Fomento de San Sebastian S.A.	20101572012015	Empresa	Gipuzkoa	44
1560	Garnica S.A. (C.T. de limpieza del Kursaal)	20100801012015	Empresa	Gipuzkoa	8
880	Metrotec S.A.	20100062012012	Empresa	Gipuzkoa	15
1434	Carpintería Mendiola S.L.U.	20101002012014	Empresa	Gipuzkoa	30
1445	Abrasivos Unesa S.L.	20101082012014	Empresa	Gipuzkoa	20
236	Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa	20100045012015	Sector	Gipuzkoa	4702
244	Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa	20000295011981	Sector	Gipuzkoa	4814
239	Estaciones de servicio de Gipuzkoa	20001615011992	Sector	Gipuzkoa	782
242	Limpieza pública viaria y recogida de R.S.U. de Gipuzkoa	20002275012004	Sector	Gipuzkoa	1031
523	Panaderías Gipuzkoa	20000935011981	Sector	Gipuzkoa	1464

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
232	Artes gráficas de Gipuzkoa	20000045011981	Sector	Gipuzkoa	1345
846	Mayoristas de Pescados y Mariscos frescos y congelados	20001015011982	Sector	Gipuzkoa	764
1286	Alojamientos de Gipuzkoa	20100035012014	Sector	Gipuzkoa	1661

ANEXO 2: 2016

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1609	Röchling Automotive Araia S.L.U.	01100592012016	Empresa	Araba	80
1619	Aernnova Aeroestructuras Álava S.A.	01100602012016	Empresa	Araba	510
9	Forjados y Prensados, S.A.	01100222012012	Empresa	Araba	16
24	Ikarus Aircraft Services SAU	01003342012007	Empresa	Araba	36
68	Centro de Cálculo de Alava	01001962011992	Empresa	Araba	108
1633	Atlas Gestión de Almacenes Dedicados S.L.	01100611012016	Empresa	Araba	29
717	Helados y postres, S.A. (Oficina Vitoria)	01002491011997	Empresa	Araba	16
35	AEG Power Solutions Iberica S.L. (ex Saft PSI)	01002562011998	Empresa	Araba	43
39	Tuyper, S.A.	01001862011991	Empresa	Araba	63
44	Vidrieras de Alava, S.A. - Vidrala-	01001352011981	Empresa	Araba	120
48	Fundiciones Inyectadas Alavesas, S.A. -FIASA-	01000612011981	Empresa	Araba	245
54	Guardian Llodio Uno S.L.	01002872012002	Empresa	Araba	497
63	Limpieza Viaria de Llodio (Fomento de Cnes. y Contratas S.A.)	01003091012004	Empresa	Araba	19
961	Grupo Antolín Alava	01003422012008	Empresa	Araba	35
1487	Garbinter S.L.	01100482012015	Empresa	Araba	14
1536	Euskal Mendizale Federazioa - Federación Vasca de Montaña	01100512012015	Empresa	Araba	14
1559	Logística de Menaje S.L.	01100261012015	Empresa	Araba	53
1641	Kirolzer S.L. (CT. Amurrio)	01100621012016	Empresa	Araba	21
571	Cafés La Brasileña, S.A.	01002302011995	Empresa	Araba	48
31	Miguel Carrera y Cia, S.A.	01001032011981	Empresa	Araba	66

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
32	Aernnova Engineering Solutions S.A. (Miñano)	01003402012007	Empresa	Araba	95
36	Cruz Roja Alava	01003472012009	Empresa	Araba	63
37	Tuboplast Hispania, S.A.	01002122011993	Empresa	Araba	319
47	Pferd Rüggeberg, S.A.	01001882011981	Empresa	Araba	161
52	Evonik Silquímica, S.A.	01002682012000	Empresa	Araba	48
57	Aiala Vidrio, S.A.U.	01003502012009	Empresa	Araba	363
59	Beretta Benelli Iberica, S.A.	01002362011995	Empresa	Araba	58
545	Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A.	01001202011981	Empresa	Araba	166
570	Cáritas Diocesana Vitoria	01003442012008	Empresa	Araba	37
572	Gureak Araba S.L. (ex-Gupost Gasteiz, S.L)	01100562012016	Empresa	Araba	98
582	SNA Europe Industries Iberia S.A. (Vitoria)	01003561012010	Empresa	Araba	156
583	SNA Europe Industries Iberia S.A. (Aranguiz)	01003571012010	Empresa	Araba	153
629	Clínica Maternal Ntra. Señora de la Esperanza, S.A.	01000292011986	Empresa	Araba	70
630	Sutoki, S.A.	01003182012005	Empresa	Araba	40
833	Lazaro Ituarte Internacional S.A.	01000982011981	Empresa	Araba	54
886	Olan S.A.	01100192012012	Empresa	Araba	81
960	Golf de Larrabea, S.A.	01003062012004	Empresa	Araba	26
1236	Baumann Muelles S.A.	01100262012013	Empresa	Araba	47
1248	DHL Express Araba Spain S.L. (prórroga 2015-2017)	01100282012013	Empresa	Araba	70
1335	Fundiciones Urbina S.A.	01100322012013	Empresa	Araba	90
1336	Lidl Supermercados S.A.U. -Almacen de Llodio-	01100201012014	Empresa	Araba	229

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1482	Saunier Duval Clima S.A. (CT Vitoria-Gasteiz)	01100251012015	Empresa	Araba	55
1546	Recubrimientos Orgánicos S.A.	01100552012015	Empresa	Araba	69
1575	DHL Exel Supply Chain Euskal Log S.L.	01100572012016	Empresa	Araba	93
638	Ofita Interiores S.A.	01002062011992	Empresa	Araba	80
20	BSH Electrodomésticos española, S.A. (Vitoria-Gasteiz)	01001502011988	Empresa	Araba	206
21	Iquimesa Servicios Sanitarios	0101522	Empresa	Araba	216
29	Tuberías y Perfiles Plásticos, S.A.U.	01003112012004	Empresa	Araba	137
41	Peddinghaus Española, S.A.	01001072011981	Empresa	Araba	22
46	Gerdau Aceros Especiales Europa S.L. CT Vitoria-Gasteiz	01002462011997	Empresa	Araba	215
51	Aratubo, S.A.	01002782012001	Empresa	Araba	116
53	Cartonajes Igamo, S.A.	01003102012004	Empresa	Araba	54
66	Tauxme, S.A.	01002292011995	Empresa	Araba	74
67	Abrasivos Manhattan, S.A.	01000022011982	Empresa	Araba	30
69	Tubacex Tubos Inox S.A. y Acería de Álava S.A.	01002263011995	Empresa	Araba	968
538	Fundición de Aluminio por gravedad, S.L.U.	01100012012013	Empresa	Araba	15
565	Bodegas de los Herederos de M. Riscal S.L.	01003552012010	Empresa	Araba	84
569	Vinos de los Herederos de M. del Riscal S.A.	01001372011981	Empresa	Araba	24
620	Sagola, S.A.U.	01002142011993	Empresa	Araba	80
694	Megatech Industries Amurrio S.L. y Megatech Industries Technical Center AIE	01100221012014	Empresa	Araba	276
719	Tubos Reunidos Industrial, S.L.U.	01001322011983	Empresa	Araba	663

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
866	Trelleborg Izarra S.A.U.	01100051012011	Empresa	Araba	152
878	Servicios Agroturisticos Riscal, S.L.	01100172012012	Empresa	Araba	18
943	AMVISA - Aguas municipales de Vitoria, S.A. -modificación-	01000062011981	Empresa	Araba	76
953	Deguisa, S.A.	01003372012007	Empresa	Araba	64
967	Lagun Machinery, S.L. Unipersonal	01003282012007	Empresa	Araba	20
979	TUVISA - Transportes Urbanos de Vitoria, S.A.	01001302011981	Empresa	Araba	326
1194	Vivienda y Suelo de Euskadi, S.A. - prorrogado-	01100242012013	Empresa	Araba	70
1215	Bodegas Valdemar S.A. - prórroga 2016-	01100252012013	Empresa	Araba	27
1225	Jez Sistemas Ferroviarios S.L.	01100161012013	Empresa	Araba	213
1383	Centro Asistencial Integral Goizalde - Asesoramiento y Gestión Asistencial S.L.	01100342012014	Empresa	Araba	43
1416	Envases Metalúrgicos de Alava S.A.	01100231012014	Empresa	Araba	141
1418	Araba Anbulantziak Larrialdia S. Coop UTE	01100392012014	Empresa	Araba	49
1610	Sociedad Urbanística Municipal de Vitoria-Gasteizko Udal Hirigintza Elkartea Ensanche 21 Zabalgunea	01100582012016	Empresa	Araba	23
16	Pferd Abrasivos, S.L.	01002612011999	Empresa	Araba	43
987	Industria de la madera de Araba	01001005011981	Sector	Araba	526
5	Comercio textil de Alava	01000365011981	Sector	Araba	1066
8	Comercio del mueble de Araba	01000355011981	Sector	Araba	228
830	Industria y Comercio de Panaderías de Alava	01000885011981	Sector	Araba	461
4	Comercio del calzado de Araba	01000335011981	Sector	Araba	151

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
6	Construcción de Araba	01000435011981	Sector	Araba	2649
652	Derivados del Cemento de Araba	01000485011981	Sector	Araba	107
761	Comercio de Alimentación de Álava	01000325011981	Sector	Araba	1889
784	Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava	01001295011981	Sector	Araba	1555
1481	Intervención Social de Álava	01100025012015	Sector	Araba	730
711	Unión de Centros Farmacéuticos, S.A. (UNICEFAR)	48003952011981	Empresa	Bizkaia	55
129	ITP - Industrias de Turbopropulsores, S.A. (Zamudio)	48003802011992	Empresa	Bizkaia	974
1541	Nippon Express de España S.A.	48101092012015	Empresa	Bizkaia	6
1574	U.T.E. Ortuella	48101222012016	Empresa	Bizkaia	14
1547	Lluna 2009 S.L.U.	48101142012015	Empresa	Bizkaia	30
1549	Gaur 2010, S.L.U.	48101132012015	Empresa	Bizkaia	26
1038	Araluce, S.A.	48005002011999	Empresa	Bizkaia	129
127	Bunge Ibérica, S.A. (CT-Zierbena)	48006702012008	Empresa	Bizkaia	62
140	Consorcio de Aguas Bilbao - Bizkaia	48000702011981	Empresa	Bizkaia	383
201	Protect Arisawa S.A. (ex-Bekaert Prog. Comp.)	48100352012012	Empresa	Bizkaia	82
747	Udal Sareak, S.A.	48007052012010	Empresa	Bizkaia	15
851	Industria de Tuberías Aeronáuticas S.A.	48100252012011	Empresa	Bizkaia	51
914	Bahia de Bizkaia Electricidad S.L.	48100362012012	Empresa	Bizkaia	49
1062	Estampaciones Metálicas Egui, S.A.	48005242012002	Empresa	Bizkaia	113
1425	Japan Car S.A.	48100982012014	Empresa	Bizkaia	69
1474	UTE TMB Arraiz	48100411012014	Empresa	Bizkaia	91

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1611	EBI Talleres Electrotécnicos S.A.	48101302012016	Empresa	Bizkaia	75
1630	Tenneco Innovacion S.L.	48101312012016	Empresa	Bizkaia	57
1643	Mugarik Gabe O.N.G. de cooperación al desarrollo	48101342012016	Empresa	Bizkaia	20
1550	Bolera Baliak S.L.	48101162012015	Empresa	Bizkaia	17
90	Gamesa Energy Transmission S.A.U. (antes - Especial Gear Transmissions, S.A.)	48006092012006	Empresa	Bizkaia	54
93	Fundación Museo Bellas Artes Bilbao	48003972011993	Empresa	Bizkaia	51
99	ZF Sachs España, S.A.	48100162012011	Empresa	Bizkaia	218
115	UTE Lea Artibai 2014 (R.S.U. de la Mancomunidad de Lea-Artibai)	48006432012007	Empresa	Bizkaia	7
123	Itelink - Inspecciones técnicas Link, S.A.	48005061012000	Empresa	Bizkaia	152
128	Metro Bilbao, S.A.	48004492011996	Empresa	Bizkaia	737
142	Ilarduya Productos de Fundición S.L.U.	48100742012013	Empresa	Bizkaia	49
152	FAES Farma, S.A. (Lamiako)	48000952011981	Empresa	Bizkaia	240
158	Tenneco Automotive Iberica, S.A. (Ermua)	48001602011984	Empresa	Bizkaia	733
168	Onduline Materiales de Construcción, S.A.	48100111012011	Empresa	Bizkaia	54
191	Antec - Aplicación nuevas tecnologías, S.A.	48004432011996	Empresa	Bizkaia	44
214	Industrias Oja-Rem, S.L.	48003902011993	Empresa	Bizkaia	47
219	Mondi Ibersac, S.A. (CT Aranguren)	48002581011987	Empresa	Bizkaia	45
220	Barceló Condal Hoteles, S.A.	48100081012011	Empresa	Bizkaia	70
225	CEMOSA - Celulosas Moldeadas S.A.	48000432011985	Empresa	Bizkaia	174

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
500	Sociedad para la Transformación Competitiva-Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietatea S.A.	48101202012016	Empresa	Bizkaia	70
600	FCC S.A. y GSM Medio Ambiente S.A., UTE Eretza (Limpieza viaria de Güeñes)	48005701012004	Empresa	Bizkaia	10
627	CESPA, S.A. - Recogida y limpieza viaria Santurtzi-	48006631012009	Empresa	Bizkaia	65
715	Inyectametal, S.A.	48005192012000	Empresa	Bizkaia	227
1069	GHI Hornos Industriales S.L.	48001142011981	Empresa	Bizkaia	110
1260	Elementos de Verificación y Control SA (EVEC) y Elementos Mecanizados de Alta Precisión SA (EMAPREC)	48100013012013	Empresa	Bizkaia	43
1341	Macandrews S.A.U. - Bizkaia-	48100321012014	Empresa	Bizkaia	42
1432	Eaton Industries (Spain) S.L. (C.T. Derio)	48100361012014	Empresa	Bizkaia	65
1519	Sangal Auxiliares de Control S.L.	48100491012015	Empresa	Bizkaia	38
1521	Bollore Transport Logistics Spain S.A.U.	48100521012015	Empresa	Bizkaia	19
1526	Befesa Valorización de Azúfre S.L.	48100541012015	Empresa	Bizkaia	32
1556	Enviser Servicios Medio Ambientales S.A.U. - Limp. viaria Txorierri- (antes Inbisa Cod. 1493)	48100561012015	Empresa	Bizkaia	19
1565	Vasco Shipping Services S.L.	48100571012016	Empresa	Bizkaia	11
1571	Vasco Catalana de Consignaciones S.A.	48100581012016	Empresa	Bizkaia	22
1585	Emica Bombas S.A.	48100591012016	Empresa	Bizkaia	27
87	Fomento de Construcciones y Contratas S.A.(limpieza viaria y recogida RSU de Muskiz)	48005772012004	Empresa	Bizkaia	9

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
105	Astilleros de Murueta, S.A.	48000192011981	Empresa	Bizkaia	100
112	Productos Tubulares, S.A.U.	48004272011995	Empresa	Bizkaia	531
114	EIDE - Escuelas Internac. para ed. y des.	48003422011992	Empresa	Bizkaia	46
137	Gestión de Infraestructuras de Bizkaia S.A. (ex-Autopistas de Bizkaia S.A.)	48005932012005	Empresa	Bizkaia	87
143	Miesa Ingeniería. S.L.	48006101012005	Empresa	Bizkaia	48
145	BEC - Bilbao Exhibition Centre	48006042012005	Empresa	Bizkaia	67
154	UTE Basauri berdea (Jardineria Basauri)	48006912022009	Empresa	Bizkaia	15
169	Miesa Montaje, S.L.	48005422012001	Empresa	Bizkaia	47
174	Fundación Lantegi Batuak CEE	48003651011992	Empresa	Bizkaia	2164
204	Cables y alambres especiales, S.A.	48004452011996	Empresa	Bizkaia	125
210	UTE Getxoko Lorezaintza (CESPA - Jardinería Getxo)	48006942012009	Empresa	Bizkaia	39
229	Autobuses Urbanos de Bilbao S.A.U.	48006962012009	Empresa	Bizkaia	650
641	Indusal, S.A.	48007012011900	Empresa	Bizkaia	175
710	Smurfit Kappa Nervión, S.A.	48004612011997	Empresa	Bizkaia	218
713	Zabalgarbi S.A. (ex-Valoración y Tratamiento de Residuos, S.A.)	48005722012004	Empresa	Bizkaia	72
732	Formica, S.A.	48001012011981	Empresa	Bizkaia	19
735	CIE Udalbide, S.A.	48007022012010	Empresa	Bizkaia	56
793	Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao	48003282011990	Empresa	Bizkaia	32
794	Cespa Jardinería S.L. (Portugalete)	48006311012006	Empresa	Bizkaia	13

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
815	Aludium Transformación de Productos S.L.U. (ex-Alcoa Transformados, S.L.)	48005222012000	Empresa	Bizkaia	472
849	Fundación Museo Marítimo Ría Bilbao-Bilboko Itsasadarra Itsas Museoa -prórroga-	48100262012011	Empresa	Bizkaia	10
873	Gestión de Infraestructuras de Bizkaia-Bizkaiko Azpiegituren Kudeaketa S.A.-pers. técnico y adm.-	48100050012012	Empresa	Bizkaia	25
931	AKT Plasticos S.L. (Amorebieta)	48100372012012	Empresa	Bizkaia	119
939	Meadwestvaco Embalaje S.L.	48100402012012	Empresa	Bizkaia	115
1065	Fundiciones de Achondo S.A. (FUCHOSA)	48001062011982	Empresa	Bizkaia	217
1187	Troger S.A.	48100422012013	Empresa	Bizkaia	51
1188	Gestamp Bizkaia S.A. (CT Abadiño)	48100432012013	Empresa	Bizkaia	677
1200	Troger Iurreta S.A.	48100452012013	Empresa	Bizkaia	8
1217	Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia	48100482012013	Empresa	Bizkaia	28
1241	A.T.E. Sistemas y Proyectos Singulares S.L.	48100512012013	Empresa	Bizkaia	16
1258	DHL Express Bizkaia Spain S.L. -Derio- -prórroga-	48100211012013	Empresa	Bizkaia	65
1259	DHL Express Bizkaia Spain S.L. -Leioa- -prórroga-	48100221012013	Empresa	Bizkaia	82
1297	Bizgorre S.L.	48100592012013	Empresa	Bizkaia	21
1379	Laip S.A.	48100902012014	Empresa	Bizkaia	29
1382	Kauxot S.L.	48100932012014	Empresa	Bizkaia	50
1387	Bermeo Off Shore S.A.	48100942012014	Empresa	Bizkaia	11
1448	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (jardinería de Galdakao)	48100391012014	Empresa	Bizkaia	18

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1460	Acha-Orbea, Egaña y Cía. S.A.	48101012012014	Empresa	Bizkaia	70
1499	Asesoría Herrero S.A.	48101072012015	Empresa	Bizkaia	11
1500	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (L.V. y RSU de Erandio)	48100471012015	Empresa	Bizkaia	39
1540	Microdeco Borp S.A.	48100551012015	Empresa	Bizkaia	23
1555	Elosa Integra S.L.	48101182012015	Empresa	Bizkaia	18
1558	Inervol S.A.	48101192012015	Empresa	Bizkaia	24
1576	Iqusde de Auxiliares S.L.	48101242012016	Empresa	Bizkaia	12
1579	Abra Maritime Consulting S.L.	48101262012016	Empresa	Bizkaia	8
1584	Didak Actividades Didacticas S.L.U.	48101272012016	Empresa	Bizkaia	16
1601	U.T.E. Getxo Servicios Urbanos (limpieza viaria y R.S.U. de Getxo)	48100611012016	Empresa	Bizkaia	147
1640	Anivi Ingenieria S.A.	48101332012016	Empresa	Bizkaia	39
89	Arania, S.A.	48000121011982	Empresa	Bizkaia	100
98	Electrotécnica Arteche Hnos., S.A.	48000842011984	Empresa	Bizkaia	373
100	Naviera Galdar, S.A. (pers. flota)	48001662011986	Empresa	Bizkaia	20
101	UTE Bilboko Bi (FCC y Asaser)	48004931011999	Empresa	Bizkaia	41
107	Elmet, S.L.U.	48003962011993	Empresa	Bizkaia	83
108	Indumetal Recycling, S.A.	48003042011989	Empresa	Bizkaia	71
109	Ebaki XXI, S.A.	48004922011999	Empresa	Bizkaia	130
111	Aceros Inoxidables Olarra, S.A.	48004842011998	Empresa	Bizkaia	499
117	Fundación Uribarren - Abaroa Residencia	48005792012004	Empresa	Bizkaia	37

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
120	URAZCA Servicios y M.A. -Ayto. de Berriz- (ah. Inbisa Servs. y Medio Amb.)	4806461	Empresa	Bizkaia	5
133	R.S.U. Bilbao U.T.E. (FCC y GSM Medio Ambiente)	48000722011981	Empresa	Bizkaia	700
135	Egaña 2, S.L.	48005962012005	Empresa	Bizkaia	136
136	Izar Cutting Tools S.A.L. (ex.Herr. de Amorebieta)	48005032012000	Empresa	Bizkaia	197
151	Nervacero, S.A.	48003102011989	Empresa	Bizkaia	345
155	Gertek, S.A. (OTA Durango)	48006711012008	Empresa	Bizkaia	11
161	CESPA, S.A. Intercentros (Amorebieta, Galdakao, Gernika, Sestao, Etxebarri, Berango y Mungia)	48000462011983	Empresa	Bizkaia	278
167	Befesa Zinc Aser, S.A. (convenio franja)	48006120012005	Empresa	Bizkaia	36
173	CESPA (Limpieza viaria Basauri y Saneamiento)	48006391012007	Empresa	Bizkaia	62
181	Winoa Ibérica S.A. (antes Talleres Fabio Murga S.A.)	48002172011981	Empresa	Bizkaia	60
188	CESPA, S.A. (Mercabilbao)	48005911012004	Empresa	Bizkaia	17
197	Gerdau Aceros Especiales Europa S.L. (Oficinas generales) ex-Sidenor	48004622011997	Empresa	Bizkaia	187
198	EISA - Editorial Iparraguirre, S.A. (DEIA)	48006892012009	Empresa	Bizkaia	108
200	ABB Asea Brown Boveri, S.A. (Galindo) - prórroga-	48006281012006	Empresa	Bizkaia	173
206	UTE Cespa-Samos (Limpieza viaria y RSU de Barakaldo)	48006341012007	Empresa	Bizkaia	163
209	Diputación Bizkaia y sus organismos autónomos (personal laboral)	48004113011994	Empresa	Bizkaia	942
452	Ibaizabal Management Services, S.L.	48100080012014	Empresa	Bizkaia	13
478	Unilever Foods Industrial España, S.L.U.	48100030012011	Empresa	Bizkaia	265

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
533	Jesús Oñate y Hermanos, S.A.	48006332012007	Empresa	Bizkaia	86
546	Arkema Química, S.A. (Alonsotegi)	48002532011988	Empresa	Bizkaia	12
590	Cementos Lemona, S.A. (Fábrica)	48001992011993	Empresa	Bizkaia	115
593	Aparkabisa Bizkaiko Garraio Gunea	48003912011993	Empresa	Bizkaia	45
599	Gerdau Aceros Especiales Europa S.L.(CT Basauri) -antes Sidenor Industrial-	48004621011997	Empresa	Bizkaia	713
602	CYS - Grupo Comunicaciones y Sonido, S.L.	48006142012006	Empresa	Bizkaia	49
709	Embalajes Plásticos de Sopelana, S.L.	48006212012006	Empresa	Bizkaia	31
746	BBK Obra Social Propia	48000392011981	Empresa	Bizkaia	141
789	Norbolsa Sociedad de Valores, S.A.	48003942012005	Empresa	Bizkaia	35
875	ITC Group Bilbao S.A. (ex-Paccor Packaging Spain S.A.)	48100332012012	Empresa	Bizkaia	45
881	Mecaner S.A.U.	48002812011981	Empresa	Bizkaia	172
904	Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.	48101152012015	Empresa	Bizkaia	44
917	Gesmunpal, S.A.	48100141012012	Empresa	Bizkaia	25
1033	Alba Macrel Group, S.L.	48000052011981	Empresa	Bizkaia	27
1076	Lorra Sociedad Cooperativa	48004962011999	Empresa	Bizkaia	31
1101	Permesa Berria S.L.L.	48004082011994	Empresa	Bizkaia	25
1104	Pepsico Foods AIE-Bilbao (ex Snack Ventures)	48001872011981	Empresa	Bizkaia	19
1111	UTE Abellaneda (Residuos Enkarterriak)	48006022012006	Empresa	Bizkaia	10
1198	Soldaberriz S.L.	48100462012013	Empresa	Bizkaia	18
1199	Betsaide S.A.L.	48100442012013	Empresa	Bizkaia	305

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1240	Fundiciones San Antonio de Urkiola S.L.	48100492012013	Empresa	Bizkaia	64
1242	Terminales Portuarias S.L. (centro de Zierbena)	48100201012013	Empresa	Bizkaia	32
1273	Gerdau Investigación y Desarrollo Europa S.A.	48100572012013	Empresa	Bizkaia	42
1274	Asociación Urgatzi (centro de día de Muskiz)	48100271012013	Empresa	Bizkaia	17
1279	Impacto S.L. (Residencia Conde de Aresti - Bilbao)	48100241012013	Empresa	Bizkaia	63
1299	Microdeco S.A.	48100662012013	Empresa	Bizkaia	96
1311	Arteche Centro de Tecnología A.I.E.	48100042012014	Empresa	Bizkaia	39
1312	Electrotecnica Arteche Smart Grid S.L.	48100032012014	Empresa	Bizkaia	102
1324	Ikus Entzunezko Sistemen Integrazioa S.L.	48100762012013	Empresa	Bizkaia	12
1342	Hijos de Cosme Elguezabal S.A.	48100792012014	Empresa	Bizkaia	49
1366	Galvanizados Izurza S.A.	48100862012014	Empresa	Bizkaia	10
1369	Berteiz S.A.	48100852012014	Empresa	Bizkaia	23
1370	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (Limpieza de edificios del Ayuntamiento de Leioa)	48100070012014	Empresa	Bizkaia	51
1371	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (Limpieza viaria y recogida R.S.U. Arrigorriaga)	48100331012014	Empresa	Bizkaia	14
1372	Inbisa - UTE Leioandi (limpieza viaria y recogida de R.S.U. de Leioa)	48100060012014	Empresa	Bizkaia	71
1377	Samsic Iberia S.L.U. (CT de la Sta. y R. Casa de Misericordia de Bilbao)	48100351012014	Empresa	Bizkaia	100
1384	Bincano S.A.	48100912012014	Empresa	Bizkaia	32
1393	Grúas y Transportes Móviles Norte S.L.	48100972012014	Empresa	Bizkaia	19
1394	Plataformas Ibarrondo S.L.	48100962012014	Empresa	Bizkaia	25

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1400	Gruas y Transportes Ibarrondo S.A.	48100952012014	Empresa	Bizkaia	39
1438	Asociación Urgatzi (CT Residencia San Jose Etxe Alai de Mungia)	48100381012014	Empresa	Bizkaia	49
1465	Iscan Servicios Integrales S.L. -Transporte en ambulancias en Bizkaia-	48100100012014	Empresa	Bizkaia	21
1476	Bizkaia Facility Management S.L.	48100431012014	Empresa	Bizkaia	40
1485	Limpiezas Nervión S.A.	48101042012015	Empresa	Bizkaia	25
1498	Etxekide S.L.	48101062012015	Empresa	Bizkaia	90
1501	Giroa S.A.U.	48100481012015	Empresa	Bizkaia	245
1520	UTE Cespa S.A. - ASASER S.A. (UTE Portugalete)	48100501012015	Empresa	Bizkaia	74
1522	Ferrovial Servicios S.A. - Mantenimiento Museo Guggenheim Bilbao-	48100511012015	Empresa	Bizkaia	23
1532	Venturmoda S.A.	48101082012015	Empresa	Bizkaia	22
1539	Microdeco Inn A.I.E.	48101102012015	Empresa	Bizkaia	10
1542	Servicios Siderúrgicos Centralizados S.A.	48101112012015	Empresa	Bizkaia	19
1543	Berziklatu S.L.	48101122012015	Empresa	Bizkaia	20
1548	Industrias Alga S.A.	48004642011997	Empresa	Bizkaia	160
1553	Frutas y Hortalizas Tito S.L.	48101172012015	Empresa	Bizkaia	16
1572	Restituto Martinez S.A.	48101212012016	Empresa	Bizkaia	25
1573	Frunorte y Garcia S.L.	48101232012016	Empresa	Bizkaia	11
1586	Panalpina Transportes Mundiales S.A.	48100601012016	Empresa	Bizkaia	8
1600	Frutas y Verduras Fonseca S.L.	48101282012016	Empresa	Bizkaia	7
1577	Prismaser 2020 S.L.	48101252012016	Empresa	Bizkaia	6

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1118	Comercio en General de Bizkaia	48000565011983	Sector	Bizkaia	6234
77	Transportes de viajeros por carretera de Bizkaia	48002335011981	Sector	Bizkaia	839
588	Oficinas de Farmacia de Bizkaia	48000965011981	Sector	Bizkaia	1484
655	Piedra y Mármol de Bizkaia	48001825011982	Sector	Bizkaia	151
825	Locales y Campos Deportivos de Bizkaia	48001455011981	Sector	Bizkaia	2384
889	Hosteleria de Bizkaia	48001205011981	Sector	Bizkaia	15945
1344	Empresas estibadoras del Puerto de Bilbao - personal no estibador-	48100015012014	Sector	Bizkaia	260
1510	Conservas y Salazones de Pescado de Bizkaia	48000685011981	Sector	Bizkaia	808
73	Transportes de mercancías por carretera de Bizkaia	48002325011981	Sector	Bizkaia	4504
83	Distribuidores de butano de Bizkaia	48000375011981	Sector	Bizkaia	28
532	Intervención Social de Bizkaia	48006185012006	Sector	Bizkaia	2282
548	Construcción de Bizkaia	48000715011981	Sector	Bizkaia	10787
589	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	48003855011992	Sector	Bizkaia	632
594	Estaciones de Servicio de Bizkaia	48004095011994	Sector	Bizkaia	691
816	Euskaltel, S.A.	86002612012007	Empresa	CAPV	273
308	Diario El Correo S.A.U.	86100021012011	Empresa	CAPV	186
636	Gue, S.A.	86002872012010	Empresa	CAPV	108
1349	Cooperativa Farmacéutica Vascongada S.C.L. (ah. Novaltia S. Coop.)	86100102012014	Empresa	CAPV	88
1551	UTE GSR Televida	86100122012015	Empresa	CAPV	110

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1620	Euskal Herriko Ikastolak Europar Kooperatiba Eta Ikastolen Taldeko Enpresak	86100063012016	Empresa	CAPV	71
306	Eusko Trenbideak, - Ferrocarriles Vascos. S.A.U. (Euskotren)	86000172011985	Empresa	CAPV	922
567	Sociedad Financiera y Minera S.A.(Cementos Rezola)	86000022011989	Empresa	CAPV	207
805	Peronal Laboral de Administración y Servicios de la UPV/EHU -prorrogado-	86000272011993	Empresa	CAPV	502
300	Concesionarias de limpieza de Osakidetza	86002115012003	Sector	CAPV	1662
298	Monitores de transporte escolar y cuidadores de patio	86002445012005	Sector	CAPV	475
739	Fundación Secretariado Gitano	90015832012007	Empresa	Estado	18
820	Controladores aéreos de ENAIRE (ex-AENA) - prorrogado-	90012160011999	Empresa	Estado	35
927	SEAT S.A.	90004762011981	Empresa	Estado	28
1602	Lidl Supermercados S.A.U.	90102402012016	Empresa	Estado	423
410	Iberdrola ingeniería y construcción, SAU	90015882012006	Empresa	Estado	214
727	Enagas, S.A.	90001812011981	Empresa	Estado	64
774	Noroto, S.A.	90006342011990	Empresa	Estado	59
901	Cofely España S.A.U. - prórroga-	90101012012012	Empresa	Estado	47
1163	Schindler S.A.	90016432011900	Empresa	Estado	71
1580	Hewlett-Packard Customer Delivery Services S.L.	90008802011994	Empresa	Estado	20
1635	Game Stores Iberia S.L.	90102522012016	Empresa	Estado	46
1636	Foodvian S.L.	90102532012016	Empresa	Estado	32
378	Algeco construcciones modulares, S.A.U	90013642012001	Empresa	Estado	15

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
379	AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado S.A.U.	90012662012000	Empresa	Estado	6
389	DIA - Distribuidora Internacional de Alimentación S.A. y Twins Alimentación S.A.	90017963012010	Empresa	Estado	619
393	Ibermática, S.A.	90002692011984	Empresa	Estado	1095
401	BSH Electrodomésticos España, S.A. Servicio al Cliente Zona 2 Norte	90008561011993	Empresa	Estado	28
434	Grupo Iberdrola	90012013011998	Empresa	Estado	1425
441	Grupo Champion (Supermercados Champion S.A. y Grupo Superco-Maxor S.L.)	90016103012006	Empresa	Estado	330
442	RENFE Grupo	90102563012016	Empresa	Estado	634
445	Europcar IB, S.A.	90002022011984	Empresa	Estado	26
449	DTS Distribuidora de Televisión Digital S.A. y CIT S.L.	90014823012004	Empresa	Estado	15
459	Ediciones El País. S.L. - prórroga-	90100652012012	Empresa	Estado	5
578	GRUPO AENA (AENA Corp.Publ. y AENA Aeropuertos)	90100033012011	Empresa	Estado	261
680	Sistema a Domicilio SD 2000, S.L.	90017862012009	Empresa	Estado	182
769	Hertz de España S.L.	90002482011982	Empresa	Estado	16
859	Grupo Vips (Sigla Iberica S.A. y Sigla S.A.)	90016793012008	Empresa	Estado	17
882	Santander Consumer E.F.C., S.A.	90015023012004	Empresa	Estado	6
1333	Grupo Mercadona S.A., Saskibe S.L., Mena Supermercados S.L. y Forn Valencians Forva S.A.	90100183012014	Empresa	Estado	1
1373	ATE Sistemas y Proyectos Singulares S.L.	90101772012014	Empresa	Estado	1

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1527	Grupo Pastificio (Pastificio Service S.L.U. ; Pastificio S.L.U. y Pastificio Restaurantes S.L.)	90100273012015	Empresa	Estado	30
1588	Ticketbis S.L.	90102392012016	Empresa	Estado	20
1589	TM Resources S.L.	90100070012016	Empresa	Estado	11
1618	Asociación Aldeas Infantiles SOS España	90012962012002	Empresa	Estado	2
1583	B.T. España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones S.L.U.	90102352012016	Empresa	Estado	2
376	Avis, alquiler un coche, S.A.	90000532011982	Empresa	Estado	23
385	Grupo AVIVA (Plus Ultra)	90014233012002	Empresa	Estado	7
387	MAPFRE Grupo Asegurador	90013993012002	Empresa	Estado	250
399	Allianz Seguros y Reaseguros. S.A.	90008282011994	Empresa	Estado	75
409	Safety Kleen España, S.A.	90016632012007	Empresa	Estado	19
415	Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.	90101962012014	Empresa	Estado	222
422	Fertiberia, S.A. (ex Sefanitro)	90009332011995	Empresa	Estado	13
424	Praxair España S.L.	90102022012014	Empresa	Estado	73
428	Grupo Endesa	90013173012008	Empresa	Estado	20
432	ECA Entidad Colaboradora de la Administración S.L.U. e Instituto de la Calidad S.A.U.	90100313012016	Empresa	Estado	48
433	Ilunion Outsourcing S.A. (antes V-2 Complementos Auxiliares, S.A.)	90012072011999	Empresa	Estado	54
436	Fundación La Caixa	90102302012016	Empresa	Estado	1
444	Retevisión I S.A.U. - prórroga-	90013622012001	Empresa	Estado	22

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
446	Telefónica de España, S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones S.A.U.	90100303012015	Empresa	Estado	1111
458	General Optica, S.A.	90013842012002	Empresa	Estado	152
483	ADIF-Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y ADIF Alta Velocidad	90100323012016	Empresa	Estado	653
484	Masa Servicios, S.A.	90007930011992	Empresa	Estado	21
487	Philips Ibérica, S.A.	90014612012003	Empresa	Estado	19
506	Frit Ravich, S.L.	90012902012000	Empresa	Estado	6
515	Sociedad de Prevención FREMAP, S.L.U.	90017512012009	Empresa	Estado	118
614	Bellota Herramientas Grupo	90100083012012	Empresa	Estado	408
644	Transportes Ferroviarios Especiales, S.A.-prórroga-	90005072011981	Empresa	Estado	3
682	Iberia Líneas Aéreas de Es. S.A. Operadora S.U. (personal tierra)	90002660011981	Empresa	Estado	246
689	NCR España, S.L.	90003822011982	Empresa	Estado	12
692	Tradia Telecom S.A.U. -prórroga-	90014052012002	Empresa	Estado	3
728	Grupo Zurich	90005473011981	Empresa	Estado	37
738	Corporación Empresarial Roca S.A. y Roca Sanitario S.A.	90014783012004	Empresa	Estado	1
755	Servicios Logísticos de Combustible de Aviación, S.L.	90017742012009	Empresa	Estado	22
817	ESC Servicios Generales S.L. (ex-Servimax Servicios Generales, S.A.)	90015602012005	Empresa	Estado	214
832	SGAE-Sociedad General de Autores y Editores	90004812011981	Empresa	Estado	9
844	Grupo Seguros Lagun Aro -prórroga-	90100023012011	Empresa	Estado	166

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
926	Fleet Care Services S.L.	90101082012012	Empresa	Estado	18
1160	Red Eléctrica de España S.A.U. -REDESA-	90004352011988	Empresa	Estado	47
1167	Teleinformática y Comunicaciones S.A.U.-TELYCO	90004952011986	Empresa	Estado	56
1247	Alcor Seguridad S.L.	90101602012013	Empresa	Estado	2
1427	Air Nostrum L.A.M., S.A. (pilotos)	90010700012003	Empresa	Estado	30
1496	Euro Pool System España S.L.U.	90100211012015	Empresa	Estado	15
1531	Inaer Helicópteros S.A.U.	90102212012015	Empresa	Estado	10
1534	Grupo Constant Servicios Empresariales S.L.U.	90013612012004	Empresa	Estado	32
1566	Unión de detallistas españoles S.Coop.; Grupo Técnico S.A.; Tripode S.A.; Coidec S.A.	90012283012000	Empresa	Estado	1
1567	Comisión Española de Ayuda al Refugiado -CEAR-	90102322012016	Empresa	Estado	17
1581	Dürr Systems Spain S.A.	90100261012016	Empresa	Estado	87
1614	ISS Facility Services Multiservicios Integrales S.L.	90102422012016	Empresa	Estado	1
1616	Grupo Gamesa -Oficinas Corporativas-	90102433012016	Empresa	Estado	416
382	Plus Ultra Seguros Generales y Vida S.A. (ex-Seguros Groupama)	90016042012006	Empresa	Estado	30
394	World Duty Free Group S.A. (ex-Aldeasa, S.A.) -prórroga-	90000252011981	Empresa	Estado	12
395	Kiabi España KSCE S.A. (antes Moderropa)	90011772011998	Empresa	Estado	60
397	Estudios Ingeniería Aplicada XXI, S.A.	90012862012000	Empresa	Estado	100
406	UGT - Unión General de Trabajadores	90010222011996	Empresa	Estado	83
407	Uniprex, S.A. (Onda Cero)	90007522011992	Empresa	Estado	34

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
414	Grupo Generali (Banco Vitalicio, Hermes, Gen.)	90014213012002	Empresa	Estado	49
416	Euro Depot España, S.A.	90016762012007	Empresa	Estado	42
417	Orange Espagne S.A.U. - prórroga-	90016692012008	Empresa	Estado	22
426	Grupo Asegurador Reale	90012383011999	Empresa	Estado	23
439	Eurocontrol, S.A. (prórroga)	90002012011983	Empresa	Estado	42
454	Schweppes, S.A.	90008652011995	Empresa	Estado	77
455	Grupo Axa (Aurora, Axa, Winterthur)	90006353011984	Empresa	Estado	313
464	Supermercados Sabeco, S.A.	90007632011992	Empresa	Estado	361
467	Supercor, S.A. y Tiendas de Conveniencia S.A.	90100113012013	Empresa	Estado	48
469	Zardoya Otis y Ascensores Eguren - prórroga-	90017343012008	Empresa	Estado	416
476	Adidas España, S.A. - prórroga-	90007582011992	Empresa	Estado	8
480	Grupo Maxam	90017643012009	Empresa	Estado	810
504	Essilor España, S.A.	90015812012007	Empresa	Estado	6
511	Lufthansa Cargo AG España	90013832012002	Empresa	Estado	1
513	Repsol, S.A.	90016442012007	Empresa	Estado	12
544	ONCE-Organización de Ciegos de España	90003912011984	Empresa	Estado	690
556	Repsol Química, S.A.	90004411011987	Empresa	Estado	7
646	Grupo Importaco Frutos Secos	90100053012012	Empresa	Estado	3
658	Mantenimiento y Montajes Industriales S.A. (MASA)	90003272011983	Empresa	Estado	155
661	Repsol Butano, S.A.	90006510011991	Empresa	Estado	37
662	Umivale Mutua de A.T. y E.P. de la S.S. nº15	90018022012010	Empresa	Estado	15

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
683	Nexans Iberia S.L. - prórroga-	90015712012005	Empresa	Estado	22
691	Primark Tiendas S.L.U.	90018062012010	Empresa	Estado	215
737	Radio Popular S.A. - COPE-	90004283011981	Empresa	Estado	17
754	Total España, S.A.U. (prórroga)	90014623012004	Empresa	Estado	3
800	Thales España GRP S.A.U.	90018272012010	Empresa	Estado	27
819	Ilunion Seguridad S.A. (ex-VINSA - Vigilancia integrada, S.A.)	90008082011993	Empresa	Estado	255
853	Air Nostrum L.A.M., S.A. -mantenimiento- - prorrogado-	90014540012003	Empresa	Estado	16
872	Mediapost Spain S.L.	90100632012012	Empresa	Estado	43
883	Sintax Logistica S.A.	90007282011991	Empresa	Estado	1
1161	Repsol Comercial de Productos Petrolíferos S.A.	90007651011992	Empresa	Estado	32
1223	La Veneciana S.A.	90101432012013	Empresa	Estado	32
1353	Kutxabank S.A.	90101762012014	Empresa	Estado	3517
1354	Cash Converters y sociedades vinculadas (Salvelucrum S.L.)	90100193012014	Empresa	Estado	39
1374	Randstad Project Services S.L.	90101782012014	Empresa	Estado	103
1381	Grupo Catalana Occidente (Bilbao Cía. Anónima de Seg., Seguros catalana Occidente S.A. y Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios A.I.E.)	90100203012014	Empresa	Estado	368
1397	Gamestop Iberia S.L.U.	90101792012014	Empresa	Estado	9
1442	Abertis Autopistas de España -grupo-(incluye Autopista Vascoaragonesa CESAU)	90100223012014	Empresa	Estado	119

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1494	Bic Iberia S.A.	90102062012015	Empresa	Estado	1
1582	Grupo Empresaroal Ortiz	90013213012001	Empresa	Estado	1
437	ATESA - Autotransporte Turístico Español, S.A.	90000482011981	Empresa	Estado	25
349	Fútbol profesional del Estado	99002305011989	Sector	Estado	193
1171	Limpieza Pública Viaria del Estado	99010035011996	Sector	Estado	610
1587	Productores de Obras Audiovisuales y los Figurantes	99100185012016	Sector	Estado	1
326	Sociedades cooperativas de crédito	99004835011981	Sector	Estado	375
327	Banca privada	99000585011981	Sector	Estado	4642
328	Cajas y Entidades Financieras de Ahorro	99000785011981	Sector	Estado	1117
333	Industria calzado Estado	99000805011981	Sector	Estado	106
346	Pasta, papel y cartón Estado	99003955011981	Sector	Estado	367
496	Elaboradores de Productos cocinados para su venta a domicilio	99008685011994	Sector	Estado	1069
501	Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias	99004345011982	Sector	Estado	1691
528	Agencias de Viajes del Estado	99000155011981	Sector	Estado	1133
534	Gestión y Mediación Inmobiliaria del Estado	99014585012004	Sector	Estado	1978
550	Mediación de Seguros Privados del Estado	99000165011987	Sector	Estado	408
647	Espectáculos taurinos del Estado	99001985011988	Sector	Estado	7
657	Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgraduados	99010715011997	Sector	Estado	746
791	Curtidos, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peleterías	99001465011981	Sector	Estado	12

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1174	Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida	99004935011982	Sector	Estado	53
1184	Productores y Actores de obras audiovisuales	99009735011996	Sector	Estado	119
1570	Restauración Colectiva	99100165012016	Sector	Estado	1224
320	Industria química Estado	99004235011981	Sector	Estado	8205
321	Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales	99014365012003	Sector	Estado	309
325	Industrias del Frío Industrial	99002255011981	Sector	Estado	71
338	Enseñanza de peluquería, música y artes aplicadas	99009675011995	Sector	Estado	483
343	Industrias cárnicas Estado	99000875011981	Sector	Estado	872
344	Industria textil y confección Estado	99004975011981	Sector	Estado	987
345	Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y droguería	99001095011981	Sector	Estado	563
348	Empresas Organizadoras Juegos de Bingo del Estado -prórroga 2017-	99001905011983	Sector	Estado	353
350	Empresas de Ingeniería y oficinas de estudios técnicos	99002755011981	Sector	Estado	10713
362	Comercio de flores y plantas Estado	99001125011982	Sector	Estado	236
495	Industria de la Ferralla	99012395011999	Sector	Estado	16
628	Fabricación de alimentos compuestos para animales	99000275011981	Sector	Estado	277
1246	Grúas Móviles Autopropulsadas - prórroga-	99015825011900	Sector	Estado	305
1332	Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios del Estado	99010955011997	Sector	Estado	2833

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1569	Comercio al por menor de ortopedias y ayudas técnicas	99100175012016	Sector	Estado	171
1606	Acuerdo Marco de Actividades Forestales	99100135072016	Sector	Estado	45
1642	Fabricación y comercio de frutas y hortalizas frescas (IV Gama)	99100205012016	Sector	Estado	37
1266	Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar	99007765011993	Sector	Estado	82
1453	Baloncesto Profesional ACB	99008575011994	Sector	Estado	112
312	Industria fotográfica	99002235011981	Sector	Estado	173
315	Jardinería Estado	99002995011981	Sector	Estado	908
316	Industria Salinera	99010845011997	Sector	Estado	4
332	Harinas panificables y semolas Estado	99002455011981	Sector	Estado	35
334	Construcción Estado (comercio) -prórroga-	99005585011900	Sector	Estado	307
335	Perfumería y afines Estado	99004015011984	Sector	Estado	241
336	Industrias extractivas, del vidrio, de la cerámica y su comercio	99002045011981	Sector	Estado	757
340	Artes gráficas, manipulado papel y cartón, editoriales e industrias auxiliares	99000355011982	Sector	Estado	366
341	Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías	99100145012014	Sector	Estado	606
347	Contratas ferroviarias Estado	99001385011981	Sector	Estado	34
354	Granjas avícolas y otros animales -prórroga 2016-	99002415011982	Sector	Estado	209
357	Oficinas farmacia Estado -Laudó-	99003895011981	Sector	Estado	349
358	Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales -prorrogado-	99012405011999	Sector	Estado	1651
366	Establecimientos financieros crédito	99001945011981	Sector	Estado	419

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
368	Industrias Lácteas y sus derivados	99003175011981	Sector	Estado	520
369	Auto-taxis Estado	99010255011998	Sector	Estado	64
488	Administraciones de Loterías del Estado	99000075011981	Sector	Estado	327
494	Industria de producción audiovisual (Técnicos)-prórroga	99012985012002	Sector	Estado	414
512	Empresas de Publicidad del Estado	99004225011981	Sector	Estado	1999
536	Grandes Almacenes	99002405011982	Sector	Estado	7224
557	Sector del Corcho del Estado	99010185011996	Sector	Estado	4
666	Reforma Juvenil y Protección de Menores	99016175011900	Sector	Estado	68
687	Industria Metalgráfica del Estado	99003445011982	Sector	Estado	728
729	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	99000985011981	Sector	Estado	1756
768	Vigilancia y Seguridad Privada del Estado	99004615011982	Sector	Estado	5898
775	Ocio Educativo y Animación Sociocultural	99100055012011	Sector	Estado	348
877	Radiodifusion Comercial Sonora -prórroga-	99100095012012	Sector	Estado	181
885	Salas de fiesta, Baile y Discotecas -prórroga-	99100115012012	Sector	Estado	116
893	Comercio Mayorista de especialidades y productos farmacéuticos (prórroga)	99001115011981	Sector	Estado	660
1256	Naturopatía y Profesionales Naturópatas	99100135012013	Sector	Estado	104
1309	Angel Iglesias S.A. - IKUSI-	20100161012013	Empresa	Gipuzkoa	343
1340	Vasco Navarra del Agua S.A. -VANAGUA- (CT Donostia)	20100371012014	Empresa	Gipuzkoa	15
1429	Ikusi SIS S.A.	20100952012014	Empresa	Gipuzkoa	9
249	SNA Europe Industries Iberica S.A. (Irun)	20002102012002	Empresa	Gipuzkoa	156

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1326	Amcor Flexibles España S.L.U. (C.T. de Lezo)	20100291012013	Empresa	Gipuzkoa	145
1562	Stadler S.A.	20101582012015	Empresa	Gipuzkoa	75
254	Sociedad Vascongada de Publicaciones. S.A. (Diario Vasco)	20001392011988	Empresa	Gipuzkoa	107
256	Michelín España Portugal. S.A. (Lasarte)	20001072011981	Empresa	Gipuzkoa	551
267	CIE Legazpi S.A.	20100032012011	Empresa	Gipuzkoa	230
271	Compañía del Tranvía de San Sebastián	20000362011981	Empresa	Gipuzkoa	517
277	Bidelan Gipuzkoako Autobideak S.A. (AP1)	20002621012008	Empresa	Gipuzkoa	76
293	Tesa - Talleres Escoriaza, S.A.	20002252012004	Empresa	Gipuzkoa	299
605	Natra Oñati S.A.	20000252011983	Empresa	Gipuzkoa	393
653	Gerdau Aceros Especiales Europa S.L.(ex-Sidenor Azkoitia-Legazpi)	20100791012015	Empresa	Gipuzkoa	408
730	Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (AP8)	20002402012005	Empresa	Gipuzkoa	175
1213	SNA Europe Industries Iberia S.A. (Soraluze)	20100761012015	Empresa	Gipuzkoa	51
1403	Sistemas Valle de Leniz S.L.U.	20100852012014	Empresa	Gipuzkoa	45
1428	Industrias Betik S.A.	20100942012014	Empresa	Gipuzkoa	36
1443	Talleres AIBE S.A.	20101032012014	Empresa	Gipuzkoa	33
1458	Gamesa Energy Transmision S.A.U.	20100611012014	Empresa	Gipuzkoa	200
1466	Fagus Seguridad S.L.	20101152012014	Empresa	Gipuzkoa	42
1467	Woco Técnica S.A,	20101172012014	Empresa	Gipuzkoa	27
1470	FCC Aqualia S.A. (gestión para Aguas del Añarbe)	20100721012014	Empresa	Gipuzkoa	75
1599	Valoriza Servicios a la Dependencia S.L. (CT Lasarte-Oria)	20100821012016	Empresa	Gipuzkoa	18

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1605	Orbelan Plásticos S.A.	20101612012016	Empresa	Gipuzkoa	136
1612	Eulen S.A. (Limpieza en centro de trabajo de CAF de Beasain)	20100831012016	Empresa	Gipuzkoa	54
1626	Lacor Industria del Menaje S.L. -CT Bergara-	20101671012016	Empresa	Gipuzkoa	49
1632	W. Diamant Herramientas S.A.	20101691012016	Empresa	Gipuzkoa	51
248	Aztartzen Servicios Asistenciales S.L.. (Ayuda domiciliaria Donostia-San Sebastián)	20100741012015	Empresa	Gipuzkoa	300
252	Goroldi, S.L. - Centro Irun (jardinería)	20002562012007	Empresa	Gipuzkoa	53
259	Gureak Zerbitzu Anitzak S.L.U. -Gureserbi, S.L.U.- (CEE)	20002202012003	Empresa	Gipuzkoa	213
261	Talleres Protegidos Gureak, S.A. (CEE)	20001522011990	Empresa	Gipuzkoa	1887
273	Katea Legaia S.L.L.	20001792011995	Empresa	Gipuzkoa	829
278	Gipuzkoako Urak - Aguas de Gipuzkoa, S.A.	20101372012015	Empresa	Gipuzkoa	229
281	O.A.DFG. Fundación Uliazpi Fundazioa	20001542011990	Empresa	Gipuzkoa	288
283	Goroldi, S.L.U. Jardinería CEE	20001782011995	Empresa	Gipuzkoa	146
291	Policlinica Gipuzkoa, S.A.	20001642011992	Empresa	Gipuzkoa	325
292	Hospital Aita Menni Ospitalea	20001422011989	Empresa	Gipuzkoa	490
296	Agencia del Desarrollo del Bidasoa	20002692011900	Empresa	Gipuzkoa	36
297	Galant Garbitasuna, S.L.U.	20001842011996	Empresa	Gipuzkoa	569
604	Interal, S.A.	20000752011981	Empresa	Gipuzkoa	138
637	Kem One Hernani S.L.U.	20001032011981	Empresa	Gipuzkoa	46
785	O.T.A. Zarautz S.L.	20100631012014	Empresa	Gipuzkoa	3
879	Refractarios Kelsen S.A.	20100082012012	Empresa	Gipuzkoa	57

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
892	Camara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Gipuzkoa	20100092012012	Empresa	Gipuzkoa	53
930	Goiplastik, S.L. (C.E.E. de Hernani)	20001862011996	Empresa	Gipuzkoa	46
1201	Artadi Alimentación S.L.	20100212012013	Empresa	Gipuzkoa	197
1216	Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain S.L.U. -Andoain-	20100111012013	Empresa	Gipuzkoa	87
1226	Asociación Hezi Zerb heziketa eta zerbitzuak Elkartea	20100292012013	Empresa	Gipuzkoa	42
1239	DHL Express Gipuzkoa Spain S.L. -prórroga-	20100322012013	Empresa	Gipuzkoa	68
1253	Integra Mantenimiento, Gestión y Servicios Integrales CEE, S.L. (Polideportivos municipales de Donostia)	20100141012013	Empresa	Gipuzkoa	150
1271	Ojmar S.A.	20100402012013	Empresa	Gipuzkoa	107
1277	Elay S.L.	20100412012013	Empresa	Gipuzkoa	216
1300	CTI Soft S.L.	20100552012013	Empresa	Gipuzkoa	30
1302	Korta S.A.	20100542012013	Empresa	Gipuzkoa	57
1303	Spyro I Mas D A.I.E.	20100562012013	Empresa	Gipuzkoa	9
1304	Valvulas Zubi S.L.	20100522012013	Empresa	Gipuzkoa	35
1308	Perfiles y Tubos de Aluminio S.L. - PERTUSA-	20100181012013	Empresa	Gipuzkoa	16
1375	Industrias Betiko S.A.	20100752012014	Empresa	Gipuzkoa	22
1396	Jaso Equipos de Obras y Construcciones S.L.	20100511012014	Empresa	Gipuzkoa	152
1404	Aizkibel S.A.	20100882012014	Empresa	Gipuzkoa	29
1412	Valoriza Facilities S.A.U. (Limpieza de edificios judiciales y centros de menores de Gipuzkoa)	20100561012014	Empresa	Gipuzkoa	25
1461	Aguas del Añarbe - Añarbeko Urak S.A.	20101122012014	Empresa	Gipuzkoa	30

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1490	Rodisa S.L. (ahora Schaeffer Iberia)	20101232012015	Empresa	Gipuzkoa	361
1561	Fundiciones Aizpurua S.A.	20101592012015	Empresa	Gipuzkoa	22
1613	Engranajes Grindel S.A.L.	20101632012016	Empresa	Gipuzkoa	70
1617	Jose Maria Mendiola	20101622012016	Empresa	Gipuzkoa	49
1627	Tecnología del Cable S.A.	20101652012016	Empresa	Gipuzkoa	28
1628	Spanset S.A.	20101642012016	Empresa	Gipuzkoa	31
1629	Cotein Fire S.L.	20101682012016	Empresa	Gipuzkoa	14
1634	Hemen Klima S.L. (CT Oiartzun)	20101701012016	Empresa	Gipuzkoa	35
741	Orbinox, S.A.	20100342012013	Empresa	Gipuzkoa	139
1206	Ekialdebus S.L.	20100262012013	Empresa	Gipuzkoa	145
247	Atzegi (Asociación gipuzkoana a favor de personas con retraso mental)	20002352012005	Empresa	Gipuzkoa	136
250	GERTEK, S.A. (OTA Tolosa)	20002452012006	Empresa	Gipuzkoa	8
253	Concesionarias de Limpieza de dependencias municipales de Irun (Eulen S.A.)	20002545012007	Empresa	Gipuzkoa	70
255	Aspace Gipuzkoa (Centros de día)	20001832011996	Empresa	Gipuzkoa	174
258	Gupost, S.A.U. Publicidad directa CEE	20001502011990	Empresa	Gipuzkoa	292
260	Real Club Golf San Sebastián (Hondarribia)	20002002011999	Empresa	Gipuzkoa	68
272	AUIF - Autobuses urbanos Irun Fuenterrabia	20002342012004	Empresa	Gipuzkoa	37
287	Cintas Adhesivas UBIS, S.A.	20000272011981	Empresa	Gipuzkoa	115
555	Servicios Técnicos Olaberria S.L.	20101272012015	Empresa	Gipuzkoa	46
564	Hijos de Antonio Areizaga, S.A.	20000652011981	Empresa	Gipuzkoa	29

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
708	Nuevo Gran Casino Kursaal, S.A.	20000882011981	Empresa	Gipuzkoa	67
740	Arizaga, Bastarrica y Cía., S.A.	20101552012015	Empresa	Gipuzkoa	90
742	R.T.S., S.A.	20101242012015	Empresa	Gipuzkoa	180
891	Asociación para la Reinserción Social Erroak -prorrogado-	20001912011997	Empresa	Gipuzkoa	21
894	Pasaban S.A.	20100112012012	Empresa	Gipuzkoa	123
906	GKN Driveline Zumaia S.A. (planta de Legazpi)	20100361012014	Empresa	Gipuzkoa	533
1000	Gerontológico de Renteria, S.L.	20002242012003	Empresa	Gipuzkoa	118
1012	Zu eta Biok, Sdad. Coop.	20002212012004	Empresa	Gipuzkoa	80
1196	Cruz Roja Gipuzkoa	20100101012013	Empresa	Gipuzkoa	182
1197	Lepoxi S.A.	20100232012013	Empresa	Gipuzkoa	14
1229	Hijos de Juan de Garay S.A.	20100010012013	Empresa	Gipuzkoa	360
1238	Engranajes Juaristi S.L.	20100312012013	Empresa	Gipuzkoa	35
1251	Estampaciones Gipuzkoa S.A.U. -prorrogado-	20100362012013	Empresa	Gipuzkoa	31
1287	Transformaciones Metalúrgicas Norma S.A.	20100442012013	Empresa	Gipuzkoa	89
1288	Desarrollos Mecánicos de Precisión S.L.	20100472012013	Empresa	Gipuzkoa	103
1290	Zehatz S.L.	20100452012013	Empresa	Gipuzkoa	27
1306	Perfiles Especiales Selak S.L.	20100171012013	Empresa	Gipuzkoa	56
1315	Laugara S.L.	20100281012013	Empresa	Gipuzkoa	11
1316	Hogar San Jose de la Montaña	20100271012013	Empresa	Gipuzkoa	45
1317	Gerozerlan S.L. (C.T. Argixao)	20100201012013	Empresa	Gipuzkoa	80
1318	Gerozerlan S.L. (C.T. Otezuri)	20100221012013	Empresa	Gipuzkoa	50

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1319	Gerozerlan S.L. (C.T. Txara 1)	20100211012013	Empresa	Gipuzkoa	70
1320	Gerozerlan S.L. (C.T. Zubiaurre)	20100231012013	Empresa	Gipuzkoa	85
1321	Empresa concesionaria de limpieza de edificios y locales de la Dip. Foral de Gipuzkoa -EULEN S.A.-	20100331012014	Empresa	Gipuzkoa	80
1339	Arreta Asistencial S.L. (Centro de día de Urretxu)	20100662012014	Empresa	Gipuzkoa	21
1355	U.T.E. Unidades Convivenciales Txara 1 (Biharko y Lahar)	20100421012014	Empresa	Gipuzkoa	17
1356	Torunsa S.A.	20100682012014	Empresa	Gipuzkoa	37
1357	Residencia Geriatrica Catalunya 2 S.L. (Billabona)	20100621012014	Empresa	Gipuzkoa	26
1359	Cruz Roja Centro Sociosanitario	20100461012014	Empresa	Gipuzkoa	155
1360	Fundación Tekniker Fundazioa	20100712012014	Empresa	Gipuzkoa	273
1361	Biharko Gipuzkoa S.L.	20100411012014	Empresa	Gipuzkoa	520
1362	Eulen Sociosanitarios S.A.	20100732012014	Empresa	Gipuzkoa	660
1363	Electromecánicas Pasaia S.L.	20100742012014	Empresa	Gipuzkoa	74
1385	Residencia Fundación Patronato Jose Arana	20100772012014	Empresa	Gipuzkoa	23
1386	Talleres Flujoma S.L.	20100762012014	Empresa	Gipuzkoa	29
1390	Gurutzpe Turning Solutions S.L.	20100802012014	Empresa	Gipuzkoa	39
1395	Informática 68 Investigación y Desarrollo S.L.	20100842012014	Empresa	Gipuzkoa	20
1410	Petra Lekuona Zaharren Egoitza -Oiartzun-	20100912012014	Empresa	Gipuzkoa	44
1411	Tratamientos Superficiales Iontech S.A.	20100020012014	Empresa	Gipuzkoa	18
1413	Talleres Arreche S.A.	20100932012014	Empresa	Gipuzkoa	37

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1414	Clece S.A. (CT Residencia Egogain de Eibar)	20100581012014	Empresa	Gipuzkoa	69
1415	Mikel Deuna Egoitza Fundazioa	20100922012014	Empresa	Gipuzkoa	34
1430	Cotones Aguirrezabal S.A.	20100962012014	Empresa	Gipuzkoa	7
1436	Talleres Guibe S.A.	20101012012014	Empresa	Gipuzkoa	54
1437	Fundiciones del Estanda S.A.	20101022012014	Empresa	Gipuzkoa	242
1444	Club Deportivo Natación Hondar-Irun Bidasoa XXI	20100033012014	Empresa	Gipuzkoa	75
1445	Abrasivos Unesa S.L.	20101082012014	Empresa	Gipuzkoa	22
1457	T.T.T. Ejes S.A. - Zumaraga-	20101102012014	Empresa	Gipuzkoa	77
1462	Transkontenord S.L. - prorrogado-	20101132012014	Empresa	Gipuzkoa	25
1468	Informática 68 S.A.	20100651012014	Empresa	Gipuzkoa	63
1477	Residencia de Ancanos Ntra. Sra. de la Merced de Soralue	20100711012014	Empresa	Gipuzkoa	41
1488	Metalocaucho S.L.	20101222012015	Empresa	Gipuzkoa	72
1491	Maquinaria Geka S.A. (CT Oiartzun)	20100751012015	Empresa	Gipuzkoa	85
1497	Industrias Electromecánicas G.H., S.A.	20101252012015	Empresa	Gipuzkoa	179
1515	Centro Kursaal - Kursaal Elkargunea S.A.	20101262012015	Empresa	Gipuzkoa	16
1516	Zenten Bernhard Groten S.L.	20101302012015	Empresa	Gipuzkoa	27
1524	Residencia Municipal San Martin de Oñate (samsic Iberia S.L.U.)	20100771012015	Empresa	Gipuzkoa	13
1528	San Martin Egoitza Fundazioa -Azpeitia-	20101432012015	Empresa	Gipuzkoa	69
1529	Calera de Alzo S.L.	20101452012015	Empresa	Gipuzkoa	37
1533	Zestoako San Juan Fundazioa - Santa Casa Misericordia	20101532012015	Empresa	Gipuzkoa	43

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1537	Hakeru Servicios Integrados S.L. (Centro de Día de Legazpi)	20100781012015	Empresa	Gipuzkoa	12
1538	ITTEN Herriekin Lan Egiten S.A.	20101542012015	Empresa	Gipuzkoa	10
1554	Fomento de San Sebastian S.A.	20101572012015	Empresa	Gipuzkoa	44
1560	Garnica S.A. (C.T. de limpieza del Kursaal)	20100801012015	Empresa	Gipuzkoa	8
1564	Asociación Kaibe Gizarte Zerbitzuak	20101602012016	Empresa	Gipuzkoa	27
1625	Urkunde S.A.	20101661012016	Empresa	Gipuzkoa	35
1644	PMG Polmetasa S.A.U.	20101712012016	Empresa	Gipuzkoa	294
1278	Voith Paper S.A.	20100432012013	Empresa	Gipuzkoa	136
1305	Manufacturas Resort S.L.	20100482012013	Empresa	Gipuzkoa	19
243	Industria y Comercio de Confitería de Gipuzkoa	20000415011981	Sector	Gipuzkoa	954
786	Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa	20000965011981	Sector	Gipuzkoa	833
236	Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa	20000785011981	Sector	Gipuzkoa	4848
244	Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa	20000295011981	Sector	Gipuzkoa	4662
1027	Peluquerías de señoras, mixtas, gimnasios...	20000985011981	Sector	Gipuzkoa	1480
1286	Alojamientos de Gipuzkoa	20100035012014	Sector	Gipuzkoa	1661

ANEXO 3: 2017

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
46	Sidenor Aceros Especiales S.L. (CT Vitoria-Gasteiz)	1002462011997	Empresa	Araba	233
1697	Enviser Servicios Medioambientales S.L.U. (Cuadrilla Ayala)	1100691012017	Empresa	Araba	11
520	Mercedes Benz España, S.A. (Gasteiz)	1001022011981	Empresa	Araba	4600
694	Megatech Industries Amurrio S.L. y Megatech Industries Technical Center AIE	1100221012014	Empresa	Araba	242
1449	Eynorte Álava S.L.	1100462012014	Empresa	Araba	13
1609	Röchling Automotive Araia S.L.U.	1100592012016	Empresa	Araba	80
1619	Aernnova Aeroestructuras Álava S.A.	1100602012016	Empresa	Araba	510
1706	Ceva Logistics S.L. (CT Mercedes Benz en Vitoria-Gasteiz)	1100721012017	Empresa	Araba	105
1711	Megatech Industries Peninsula Iberica S.L.U.	1100731012017	Empresa	Araba	17
16	Pferd Abrasivos, S.L.	1002612011999	Empresa	Araba	46
9	Forjados y Prensados, S.A.	1100222012012	Empresa	Araba	16
24	Ikarus Aircraft Services SAU	1003342012007	Empresa	Araba	36
43	Alestis Aerospace Manufacturing S.L. - Vitoria-Gasteiz-	1003492012009	Empresa	Araba	208
51	Aratubo, S.A.	1002782012001	Empresa	Araba	95
66	Tauxme, S.A.	1002292011995	Empresa	Araba	77
68	Centro de Cálculo de Alava	1001962011992	Empresa	Araba	108
70	Indesa 2010 S.L. (Integración y Desarrollo CEE)	1002252011995	Empresa	Araba	800
720	Cie Mecauto	1003302012006	Empresa	Araba	73

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
778	Fibertecnic S.A.U.	1002622011999	Empresa	Araba	191
943	AMVISA - Aguas municipales de Vitoria, S.A.	1000062011981	Empresa	Araba	73
1416	Envases Metalúrgicos de Alava S.A.	1100231012014	Empresa	Araba	163
1633	Atlas Gestión de Almacenes Dedicados S.L.	1100611012016	Empresa	Araba	29
1650	S.G.E. Quality Services S.L.	1100642012017	Empresa	Araba	12
1665	Ferrovial Servicios S.A.U. (Logística almacen de Michelin de Araia)	1100671012017	Empresa	Araba	48
717	Helados y postres, S.A. (Oficina Vitoria)	1002491011997	Empresa	Araba	16
27	Estampaciones Rubi SAU	1002402011996	Empresa	Araba	163
29	Tuberías y Perfiles Plásticos, S.A.U.	01003112012004	Empresa	Araba	153
35	AEG Power Solutions Iberica S.L. (ex Saft PSI)	1002562011998	Empresa	Araba	43
39	Tuyper, S.A.	1001862011991	Empresa	Araba	63
44	Vidrieras de Alava, S.A. - Vidrala-	1001352011981	Empresa	Araba	136
48	Fundiciones Inyectadas Alavesas, S.A. -FIASA-	1000612011981	Empresa	Araba	245
54	Guardian Llodio Uno S.L.	1002872012002	Empresa	Araba	497
60	Fundacion Estadio Sociedad Deportiva	1002752012000	Empresa	Araba	32
63	Limpieza Viaria de Llodio (Fomento de Cnes. y Contratas S.A.)	1003091012004	Empresa	Araba	19
538	Fundición de Aluminio por gravedad, S.L.U.	1100012012013	Empresa	Araba	12
716	Industria Auxiliar Alavesa, S.A. (INAUXA)	1000802011981	Empresa	Araba	222
776	Tubos de Legutiano Automoción S.L. (antes Condesa Inox, S.L.U.) (CT Legutio)	1100021012011	Empresa	Araba	34

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
961	Grupo Antolín Alava	1003422012008	Empresa	Araba	35
1249	DHL Exel Supply Chain Spain S.L.U. (Rivabellosa) Deleg. Arasur	1100292012013	Empresa	Araba	45
1337	Nuter S.A.U.	1100332012014	Empresa	Araba	41
1350	Asesoramiento y Gestión Asistencial S.L. (Centro de día Ehari)	1100711012017	Empresa	Araba	17
1417	Asientos del Norte S.A.	1100382012014	Empresa	Araba	150
1433	Cegasa Portable Energy S.L.U. (antes Celaya Emparanza y Galdos Internacional S.A.)	1100241012014	Empresa	Araba	21
1487	Garbinter S.L.	1100482012015	Empresa	Araba	10
1525	Punt Roma S.L. -Álava-	1100492012015	Empresa	Araba	7
1536	Euskal Mendizale Federazioa - Federación Vasca de Montaña	1100512012015	Empresa	Araba	3
1559	Logística de Menaje S.L.	1100261012015	Empresa	Araba	53
1641	Kirolzer S.L. (CT. Amurrio)	1100621012016	Empresa	Araba	21
62	AAF, S.A.	1000012011981	Empresa	Araba	118
571	Cafés La Brasileña, S.A.	1002302011995	Empresa	Araba	48
31	Miguel Carrera y Cia, S.A.	1001032011981	Empresa	Araba	60
32	Aernnova Engineering Solutions S.A. (Miñano)	1003402012007	Empresa	Araba	95
36	Cruz Roja Alava	1003472012009	Empresa	Araba	63
37	Tuboplast Hispania, S.A.	1002122011993	Empresa	Araba	319
47	Pferd Rüggeberg, S.A.	1001882011981	Empresa	Araba	161
52	Evonik Silquímica, S.A.	1002682012000	Empresa	Araba	57
57	Aiala Vidrio, S.A.U.	1003502012009	Empresa	Araba	357

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
59	Beretta Benelli Iberica, S.A.	1002362011995	Empresa	Araba	50
67	Abrasivos Manhattan, S.A.	1000022011982	Empresa	Araba	30
545	Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A.	1001202011981	Empresa	Araba	166
565	Bodegas de los Herederos de M. Riscal S.L.	1003552012010	Empresa	Araba	68
569	Vinos de los Herederos de M. del Riscal S.A.	1001372011981	Empresa	Araba	25
570	Cáritas Diocesana Vitoria	1003442012008	Empresa	Araba	42
572	Gureak Araba S.L. (ex-Gupost Gasteiz, S.L.)	1100562012016	Empresa	Araba	107
582	SNA Europe Industries Iberia S.A. (Vitoria)	1003561012010	Empresa	Araba	156
583	SNA Europe Industries Iberia S.A. (Aranguiz)	1003571012010	Empresa	Araba	153
620	Sagola, S.A.U.	1002142011993	Empresa	Araba	91
629	Clínica Maternal Ntra. Señora de la Esperanza, S.A.	1000292011986	Empresa	Araba	85
630	Sutoki, S.A.	1003182012005	Empresa	Araba	40
833	Lazaro Ituarte Internacional S.A.	1000982011981	Empresa	Araba	54
867	Asociación para la reinserción social Sartu Alava	1003172012004	Empresa	Araba	42
878	Servicios Agroturisticos Riscal, S.L.	1100172012012	Empresa	Araba	16
886	Olan S.A.	1100192012012	Empresa	Araba	81
960	Golf de Larrabea, S.A.	1003062012004	Empresa	Araba	27
967	Lagun Machinery, S.L. Unipersonal	1003282012007	Empresa	Araba	21
1236	Baumann Muelles S.A.	1100262012013	Empresa	Araba	47
1248	DHL Express Araba Spain S.L. (prórroga 2015-2017)	1100282012013	Empresa	Araba	77
1335	Fundiciones Urbina S.A.	1100322012013	Empresa	Araba	92

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1336	Lidl Supermercados S.A.U. -Almacen de Llodio-	1100201012014	Empresa	Araba	229
1482	Saunier Duval Clima S.A. (CT Vitoria-Gasteiz)	1100251012015	Empresa	Araba	24
1546	Recubrimientos Orgánicos S.A.	1100552012015	Empresa	Araba	73
1575	DHL Exel Supply Chain Euskal Log S.L.	1100572012016	Empresa	Araba	240
1661	Dermo Products Development S.L.	1100652012017	Empresa	Araba	21
6	Construcción de Araba	1000435011981	Sector	Araba	2453
4	Comercio del calzado de Araba	1000335011981	Sector	Araba	144
761	Comercio de Alimentación de Álava	1000325011981	Sector	Araba	1963
784	Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava	1001295011981	Sector	Araba	1770
984	Actividades deportivas para terceros Alava	1003205012006	Sector	Araba	468
829	Industria y Comercio del Vino de Araba	1000875011981	Sector	Araba	1142
836	Industrias de confitería, pastelería, bombones y caramelos de Araba	1000425011981	Sector	Araba	143
987	Industria de la madera de Araba	1001005011981	Sector	Araba	589
1646	Ocio educativo y animación sociocultural de Álava	1100635012017	Sector	Araba	260
5	Comercio textil de Alava	1000365011981	Sector	Araba	1038
8	Comercio del mueble de Araba	1000355011981	Sector	Araba	223
830	Industria y Comercio de Panaderías de Alava	1000885011981	Sector	Araba	536
711	Unión de Centros Farmacéuticos, S.A. (UNICEFAR)	48003952011981	Empresa	Bizkaia	55
1111	UTE Abellaneda (Residuos Enkarterriak)	48006022012006	Empresa	Bizkaia	9
228	UTE Muskiz Kirola (antes Eragin Kirol Zerbitzuak)	48005352012003	Empresa	Bizkaia	23

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
114	Escuelas Internacionales para la Educación y el Desarrollo EIDE S.L.	48003422011992	Empresa	Bizkaia	27
151	Nervacero, S.A.	48003102011989	Empresa	Bizkaia	338
197	Sidenor Aceros Especiales S.L. (Oficinas generales)	48004622011997	Empresa	Bizkaia	49
599	Sidenor Aceros Especiales, S.L. (Fábrica Basauri)	48004621011997	Empresa	Bizkaia	719
917	Gesmunpal, S.A.	48100141012012	Empresa	Bizkaia	30
1273	Sidenor Investigación y Desarrollo S.A.	48100572012013	Empresa	Bizkaia	4
98	Electrotécnica Arteche Hermanos, S.A.	48000842011984	Empresa	Bizkaia	364
129	ITP - Industrias de Turbopropulsores, S.A. (Zamudio)	48003802011992	Empresa	Bizkaia	974
746	Bilbao Bizkaia Kutxa Banku Fundazioa - Fundación Bancaria	48000392011981	Empresa	Bizkaia	100
1078	Sistemas Mecánicos Avanzados S.L.	48005732012004	Empresa	Bizkaia	146
1311	Arteche Centro de Tecnología A.I.E.	48100042012014	Empresa	Bizkaia	34
1312	Electrotecnica Arteche Smart Grid S.L.	48100032012014	Empresa	Bizkaia	112
1439	Teknia Elorrio S.L.U.	48100371012014	Empresa	Bizkaia	123
1476	Bizkaia Facility Management S.L.	48100431012014	Empresa	Bizkaia	40
1541	Nippon Express de España S.A.	48101092012015	Empresa	Bizkaia	6
1574	U.T.E. Ortuella	48101222012016	Empresa	Bizkaia	14
1668	Urbaser S.A. -personal adscrito a los servicios de conservación y mantenimiento de terrenos en pendiente, mobiliario urbano y juegos infantiles de Bilbao-	48101351012017	Empresa	Bizkaia	21
1692	Sodipres S.L.	48101402012017	Empresa	Bizkaia	33

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1712	Concesionaria del servicio de jardinería en Sondika y Zamudio (Enviser Servicios medioambientales S.A.U.)	48101471012017	Empresa	Bizkaia	11
1547	Lluna 2009 S.L.U.	48101142012015	Empresa	Bizkaia	30
1549	Gaur 2010, S.L.U.	48101132012015	Empresa	Bizkaia	26
1038	Araluce, S.A.	48005002011999	Empresa	Bizkaia	129
89	Arania, S.A.	48000121011982	Empresa	Bizkaia	110
111	Aceros Inoxidables Olarra, S.A.	48004842011998	Empresa	Bizkaia	486
127	Bunge Ibérica, S.A. (CT-Zierbena)	48006702012008	Empresa	Bizkaia	62
135	Egaña 2, S.L.	48005962012005	Empresa	Bizkaia	144
136	Izar Cutting Tools S.A.L. (ex-Herramientas de Amorebieta)	48005032012000	Empresa	Bizkaia	214
140	Consortio de Aguas Bilbao - Bizkaia	48000702011981	Empresa	Bizkaia	383
146	MESA - Manufacturas Electricas, S.A.U.	48003082011989	Empresa	Bizkaia	274
156	Gran Casino Nervión, S.A.	48004482011996	Empresa	Bizkaia	91
167	Befesa Zinc Aser, S.A. (convenio franja)	48006120012005	Empresa	Bizkaia	37
201	Protect Arisawa S.A. (ex-Bekaert Prog. Comp.)	48100352012012	Empresa	Bizkaia	61
213	Gorabide - Asociación Vizcaina a Favor de Personas con Discapacidad	48004032011981	Empresa	Bizkaia	475
452	Ibaizabal Management Services, S.L.	48100080012014	Empresa	Bizkaia	13
489	Cimubisa - Centro Informático Municipal Bilbao S.A.	48003552011992	Empresa	Bizkaia	65
601	Talleres Usoa Lantegia, S.A.U. CEE	48003842011992	Empresa	Bizkaia	372
675	Cruz Roja en Bizkaia	48101412012017	Empresa	Bizkaia	276

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
747	Udal Sareak, S.A.	48007052012010	Empresa	Bizkaia	15
789	Norbolsa Sociedad de Valores, S.A.	48003942012005	Empresa	Bizkaia	42
851	Industria de Tuberías Aeronáuticas S.A.	48100252012011	Empresa	Bizkaia	51
881	Mecaner S.A.U.	48002812011981	Empresa	Bizkaia	140
914	Bahia de Bizkaia Electricidad S.L.	48100362012012	Empresa	Bizkaia	49
1062	Estampaciones Metálicas Egui, S.A.	48005242012002	Empresa	Bizkaia	113
1198	Soldaberriz S.L.	48100462012013	Empresa	Bizkaia	34
1274	Asociación Urgatzi (centro de día de Muskiz)	48100271012013	Empresa	Bizkaia	17
1299	Microdeco S.A.	48100662012013	Empresa	Bizkaia	99
1365	MFS Trapaga Sintering S.L.U.	48100842012014	Empresa	Bizkaia	109
1425	Japan Car S.A.	48100982012014	Empresa	Bizkaia	69
1474	UTE TMB Arraiz	48100411012014	Empresa	Bizkaia	91
1475	Electricidad Argui S.L.	48101032012014	Empresa	Bizkaia	25
1493	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (Recogida de R.S.U. del Txorierri)	48100451012015	Empresa	Bizkaia	7
1611	EBI Talleres Electrotécnicos S.A.	48101302012016	Empresa	Bizkaia	75
1630	Tenneco Innovacion S.L.	48101312012016	Empresa	Bizkaia	57
1643	Mugarik Gabe O.N.G. de cooperación al desarrollo	48101342012016	Empresa	Bizkaia	20
1691	Melchor Gabilondo S.A. y Garmendia S.A.	48101383012017	Empresa	Bizkaia	126
1695	Residencia Miravilla S.L.	48101422012017	Empresa	Bizkaia	60
1550	Bolera Baliak S.L.	48101162012015	Empresa	Bizkaia	16

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
90	Gamesa Energy Transmission S.A.U. (antes - Especial Gear Transmissions, S.A.)	48006092012006	Empresa	Bizkaia	54
93	Fundación Museo Bellas Artes Bilbao	48003972011993	Empresa	Bizkaia	51
99	ZF Sachs España, S.A.	48100162012011	Empresa	Bizkaia	218
104	Bepsa - Bilbao Editorial Producciones S.L.U.	48006322012006	Empresa	Bizkaia	59
107	Metallo Spain S.L.U. (antes Elmet, S.L.U.)	48003962011993	Empresa	Bizkaia	85
109	Ebaki XXI, S.A.	48004922011999	Empresa	Bizkaia	135
115	UTE Lea Artibai 2014 (R.S.U. de la Mancomunidad de Lea-Artibai)	48006432012007	Empresa	Bizkaia	7
123	Itelink - Inspecciones técnicas Link, S.A.	48005061012000	Empresa	Bizkaia	152
128	Metro Bilbao, S.A.	48004492011996	Empresa	Bizkaia	737
142	Ilarduya Productos de Fundición S.L.U.	48100742012013	Empresa	Bizkaia	47
152	FAES Farma, S.A. (Lamiako)	48000952011981	Empresa	Bizkaia	248
158	Tenneco Automotive Iberica, S.A. (Ermua)	48001602011984	Empresa	Bizkaia	733
168	Onduline Materiales de Construcción, S.A.	48100111012011	Empresa	Bizkaia	54
182	Clínica Vicente San Sebastian S.A. -Centro IMQ Clínica Virgen Blanca-	48004152011995	Empresa	Bizkaia	129
185	Grupo Acha Movilidad Enkarterri S.A. (antes Encartaciones, S.A.)	48101392012017	Empresa	Bizkaia	70
189	UTE Espacios Verdes Bilbao (Urbaser S.A. y CYCASA)	48004971011999	Empresa	Bizkaia	113
191	Antec - Aplicación nuevas tecnologías, S.A.	48004432011996	Empresa	Bizkaia	44
214	Industrias Oja-Rem, S.L.	48003902011993	Empresa	Bizkaia	47
215	Clínica Vicente San Sebastian, S.A. -CT IMQ Zorrozaurre-	48004162011995	Empresa	Bizkaia	481

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
219	Mondi Ibersac, S.A. (CT Aranguren)	48002581011987	Empresa	Bizkaia	45
220	Barceló Condal Hoteles, S.A.	48100081012011	Empresa	Bizkaia	70
225	CEMOSA - Celulosas Moldeadas S.A.	48000432011985	Empresa	Bizkaia	179
500	Sociedad para la Transformación Competitiva-Eraldaketa Lehiakorrerako Sozietatea S.A.	48101202012016	Empresa	Bizkaia	70
590	Cementos Lemona, S.A. (Fábrica)	48001992011993	Empresa	Bizkaia	93
600	FCC S.A. y GSM Medio Ambiente S.A., UTE Eretza (Limpieza viaria de Güeñes)	48005701012004	Empresa	Bizkaia	9
627	CESPA, S.A. - Recogida y limpieza viaria Santurtzi-	48006631012009	Empresa	Bizkaia	65
715	Inyectametal, S.A.	48005192012000	Empresa	Bizkaia	231
734	Arcelor Mittal España, S.A. (CT Etxebarri)	48006251012006	Empresa	Bizkaia	717
762	Fundación Leon Trucios Iraskundea	48100152012011	Empresa	Bizkaia	50
875	ITC Packaging S.L.U.	48100332012012	Empresa	Bizkaia	39
888	Ormazabal y Cia. S.L.U.	48100342012012	Empresa	Bizkaia	285
1069	GHI Hornos Industriales S.L.	48001142011981	Empresa	Bizkaia	110
1199	Betsaide S.A.L.	48100442012013	Empresa	Bizkaia	336
1210	Layde Steel S.L.U.	48100472012013	Empresa	Bizkaia	144
1245	Bruss Juntas Técnicas S.L. Sociedad en Comandita	48100502012013	Empresa	Bizkaia	245
1260	Elementos de Verificación y Control SA (EVEC) y Elementos Mecanizados de Alta Precisión SA (EMAPREC)	48100013012013	Empresa	Bizkaia	43
1279	Impacto S.L. (Residencia Conde de Aresti - Bilbao)	48100241012013	Empresa	Bizkaia	80

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1341	Macandrews S.A.U. - Bizkaia-	48100321012014	Empresa	Bizkaia	39
1432	Eaton Industries (Spain) S.L. (C.T. Derio)	48100361012014	Empresa	Bizkaia	65
1447	Eulen S.A. (Centro de día de Trapagaran)	48100090012014	Empresa	Bizkaia	11
1519	Sangal Auxiliares de Control S.L.	48100491012015	Empresa	Bizkaia	41
1521	Bollore Transport Logistics Spain S.A.U.	48100521012015	Empresa	Bizkaia	19
1522	Ferrovial Servicios S.A. - Mantenimiento Museo Guggenheim Bilbao-	48100511012015	Empresa	Bizkaia	21
1526	Befesa Valorización de Azúfre S.L.	48100541012015	Empresa	Bizkaia	45
1556	Enviser Servicios Medio Ambientales S.A.U. - Limp. viaria Txorierri-	48100561012015	Empresa	Bizkaia	19
1565	Vasco Shipping Services S.L.	48100571012016	Empresa	Bizkaia	12
1571	Vasco Catalana de Consignaciones S.A.	48100581012016	Empresa	Bizkaia	21
1585	Emica Bombas S.A.	48100591012016	Empresa	Bizkaia	27
1669	Industrias Decoletaje Estampación S.L. (IDESA)	48101362012017	Empresa	Bizkaia	62
1696	IDCQ Hospitales y Sanidad S.L. -Hospital Quironsalud Bizkaia-	48101431012017	Empresa	Bizkaia	219
1699	Inyectados Goire S.L.	48101442012017	Empresa	Bizkaia	25
1700	GHQ Servicios, Inmuebles, Instalaciones y Equipos S.L. (CT Erandio)	48101451012017	Empresa	Bizkaia	32
87	Fomento de Construcciones y Contratas S.A.(limpieza viaria y recogida RSU de Muskiz)	48005772012004	Empresa	Bizkaia	9
105	Astilleros de Murueta, S.A.	48000192011981	Empresa	Bizkaia	100
112	Productos Tubulares, S.A.U.	48004272011995	Empresa	Bizkaia	502
119	Corporación de Prácticos del Puerto y ría de Bilbao	48005232012001	Empresa	Bizkaia	16

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
122	GERTEK, Sociedad de Gestiones y Servicios S.A. (OTA Gernika)	48005782012004	Empresa	Bizkaia	6
137	Gestión de Infraestructuras de Bizkaia S.A. (ex-Autopistas de Bizkaia S.A.)	48005932012005	Empresa	Bizkaia	87
143	Miesa Ingeniería. S.L.	48006101012005	Empresa	Bizkaia	48
145	BEC - Bilbao Exhibition Centre	48006042012005	Empresa	Bizkaia	73
154	UTE Basauri berdea (Jardinería Basauri)	48006912022009	Empresa	Bizkaia	15
155	Gertek Sociedad de Gestión y Servicios, S.A. (OTA Durango)	48006711012008	Empresa	Bizkaia	11
160	Gases Oxinorte A.I.E.	48004532011997	Empresa	Bizkaia	13
169	Miesa Montaje, S.L.	48005422012001	Empresa	Bizkaia	47
174	Fundación Lantegi Batuak CEE	48003651011992	Empresa	Bizkaia	2164
192	Pesalur, S.A.	48004862011998	Empresa	Bizkaia	350
198	EISA - Editorial Iparraguirre, S.A. (DEIA)	48006892012009	Empresa	Bizkaia	128
204	Cables y alambres especiales, S.A.	48004452011996	Empresa	Bizkaia	121
206	UTE Cespa-Samos (Limpieza viaria y RSU de Barakaldo)	48006341012007	Empresa	Bizkaia	166
210	UTE Getxoko Lorezaintza (CESPA - Jardinería Getxo)	48006942012009	Empresa	Bizkaia	35
229	Autobuses Urbanos de Bilbao S.A.U.	48006962012009	Empresa	Bizkaia	647
558	Kaefer Servicios industriales S.A.U.	48006662012008	Empresa	Bizkaia	150
592	Ezkerraldea Meatzaldea Bus S.A. (antes TCSA-Transportes Colectivos, S.A.)	48101372012017	Empresa	Bizkaia	507
597	Técnicas Hidráulicas, S.A.	48003152011989	Empresa	Bizkaia	99

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
625	Personal laboral Ayuntamiento Trapaga - prórroga-	48006652012008	Empresa	Bizkaia	43
632	Fundación Gizakia Fundazioa	48004732011998	Empresa	Bizkaia	56
641	Indusal, S.A.	48007012011900	Empresa	Bizkaia	175
709	Embalajes Plásticos de Sopelana, S.L.	48006212012006	Empresa	Bizkaia	31
710	Smurfit Kappa Nervión, S.A.	48004612011997	Empresa	Bizkaia	255
713	Zabalgarbi S.A. (ex-Valoración y Tratamiento de Residuos, S.A.)	48005722012004	Empresa	Bizkaia	72
732	Formica, S.A.	48001012011981	Empresa	Bizkaia	1
735	CIE Udalbide, S.A.	48007022012010	Empresa	Bizkaia	56
793	Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao	48003282011990	Empresa	Bizkaia	38
794	Cespa Jardinería S.L. (Portugalete)	48006311012006	Empresa	Bizkaia	13
815	Aludium Transformación de Productos S.L.U. (ex-Alcoa Transformados, S.L.)	48005222012000	Empresa	Bizkaia	472
849	Fundación Museo Marítimo Ría Bilbao-Bilboko Itsasadarra Itsas Museoa -prórroga-	48100262012011	Empresa	Bizkaia	8
873	Gestión de Infraestructuras de Bizkaia-Bizkaiko Azpiegituren Kudeaketa S.A.-pers. técnico y adm.-	48100050012012	Empresa	Bizkaia	25
931	AKT Plasticos S.L. (Amorebieta)	48100372012012	Empresa	Bizkaia	119
932	Punt Roma S.L.	48100171012012	Empresa	Bizkaia	39
939	Meadwestvaco Embalaje S.L.	48100402012012	Empresa	Bizkaia	115
1065	Fundiciones de Achondo S.A. (FUCHOSA)	48001062011982	Empresa	Bizkaia	213
1075	Ecofibras Aranguren S.L.U. -ex Kimberly Clark S.L. (Aranguren)-	48100672012013	Empresa	Bizkaia	97

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1076	Lorra Sociedad Cooperativa	48004962011999	Empresa	Bizkaia	30
1187	Troger S.A.	48100422012013	Empresa	Bizkaia	51
1188	Gestamp Bizkaia S.A. (CT Abadiño)	48100432012013	Empresa	Bizkaia	771
1200	Troger Iurreta S.A.	48100452012013	Empresa	Bizkaia	8
1217	Ilustre Colegio de Abogados de Bizkaia	48100482012013	Empresa	Bizkaia	30
1240	Fundiciones San Antonio de Urkiola S.L.	48100492012013	Empresa	Bizkaia	69
1241	A.T.E. Sistemas y Proyectos Singulares S.L.	48100512012013	Empresa	Bizkaia	46
1258	DHL Express Bizkaia Spain S.L. -Derio- -prórroga-	48100211012013	Empresa	Bizkaia	71
1259	DHL Express Bizkaia Spain S.L. -Leioa- -prórroga-	48100221012013	Empresa	Bizkaia	88
1297	Bizgorre S.L.	48100592012013	Empresa	Bizkaia	20
1313	Talleres de Precisión GAI S.L.	48100722012013	Empresa	Bizkaia	24
1329	Belgicast Internacional S.L.	48100131012011	Empresa	Bizkaia	139
1366	Galvanizados Izurza S.A.	48100862012014	Empresa	Bizkaia	10
1371	Enviser Servicios Medioambientales S.A.U. (Limpieza viaria y recogida R.S.U. Arrigorriaga)	48100331012014	Empresa	Bizkaia	13
1379	Laip S.A.	48100902012014	Empresa	Bizkaia	29
1382	Kauxot S.L.	48100932012014	Empresa	Bizkaia	50
1387	Bermeo Off Shore S.A.	48100942012014	Empresa	Bizkaia	11
1448	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (jardinería de Galdakao)	48100391012014	Empresa	Bizkaia	18
1460	Acha-Orbea, Egaña y Cía. S.A.	48101012012014	Empresa	Bizkaia	73

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1484	Cobra Servicios Auxiliares S.A. (CT Bizkaia)	48100441012015	Empresa	Bizkaia	36
1486	Foseco Española S.A.	48101482012017	Empresa	Bizkaia	97
1499	Asesoría Herrero S.A.	48101072012015	Empresa	Bizkaia	11
1500	Inbisa Servicios y Medio Ambiente S.A. (L.V. y RSU de Erandio)	48100471012015	Empresa	Bizkaia	45
1540	Microdeco Borp S.A.	48100551012015	Empresa	Bizkaia	94
1542	Servicios Siderúrgicos Centralizados S.A.	48101112012015	Empresa	Bizkaia	15
1555	Elosa Integra S.L.	48101182012015	Empresa	Bizkaia	22
1558	Inervol S.A.	48101192012015	Empresa	Bizkaia	24
1576	Iqusde de Auxiliares S.L.	48101242012016	Empresa	Bizkaia	11
1579	Abra Maritime Consulting S.L.	48101262012016	Empresa	Bizkaia	8
1584	Didak Actividades Didacticas S.L.U.	48101272012016	Empresa	Bizkaia	19
1601	U.T.E. Getxo Servicios Urbanos (limpieza viaria y R.S.U. de Getxo)	48100611012016	Empresa	Bizkaia	147
1640	Anivi Ingenieria S.A.	48101332012016	Empresa	Bizkaia	39
83	Distribuidores de butano de Bizkaia	48000375011981	Sector	Bizkaia	32
85	Comercio Alimentación de Bizkaia	48000545011981	Sector	Bizkaia	9379
1118	Comercio en General de Bizkaia	48000565011983	Sector	Bizkaia	6651
77	Transportes de viajeros por carretera de Bizkaia	48002335011981	Sector	Bizkaia	994
588	Oficinas de Farmacia de Bizkaia	48000965011981	Sector	Bizkaia	1612
655	Piedra y Mármol de Bizkaia	48001825011982	Sector	Bizkaia	137
825	Locales y Campos Deportivos de Bizkaia	48001455011981	Sector	Bizkaia	2542
889	Hosteleria de Bizkaia	48001205011981	Sector	Bizkaia	18011

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1344	Empresas estibadoras del Puerto de Bilbao - personal no estibador-	48100015012014	Sector	Bizkaia	56
1510	Conservas y Salazones de Pescado de Bizkaia	48000685011981	Sector	Bizkaia	588
1194	Vivienda y Suelo de Euskadi, S.A. - Euskadiko Etxebizitza eta Lurra E.A.	86100302012017	Empresa	CAPV	71
547	Transportes Pesa, S.A.	86100052012013	Empresa	CAPV	250
567	Sociedad Financiera y Minera S.A.(Cementos Rezola)	86000022011989	Empresa	CAPV	198
816	Euskaltel, S.A.	86002612012007	Empresa	CAPV	349
1202	Langile Sindikal Batasuna - Union Sindical Obrera (LSB-USO) Euskadi	86100081012013	Empresa	CAPV	13
308	Diario El Correo S.A.U.	86100021012011	Empresa	CAPV	175
636	Gue, S.A.	86002872012010	Empresa	CAPV	108
966	Cel Technologies & Systems Tissue S.L.U. (ex-Kimberly Clark, S.L.) -Artziniega-	86100312012017	Empresa	CAPV	72
1262	Etra Norte S.A.	86100101012013	Empresa	CAPV	51
1349	Cooperativa Farmacéutica Vascongada S.C.L. (ah. Novaltia S. Coop.)	86100102012014	Empresa	CAPV	71
1551	UTE GSR Televida	86100122012015	Empresa	CAPV	127
1620	Euskal Herriko Ikastolak Europar Kooperativa Eta Ikastolen Taldeko Enpresak	86100063012016	Empresa	CAPV	71
300	Concesionarias de limpieza de Osakidetza	86002115012003	Sector	CAPV	1819
1663	Iqusde Servicios S.L.	90102632012017	Empresa	Estado	31
578	GRUPO AENA (AENA Corp.Publ. y AENA Aeropuertos)	90100033012011	Empresa	Estado	257

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
395	Kiabi España KSCE S.A. (antes Moderropa)	90011772011998	Empresa	Estado	88
414	Grupo Generali (Banco Vitalicio, Hermes, Gen.)	90014213012002	Empresa	Estado	46
416	Euro Depot España, S.A.	90016762012007	Empresa	Estado	200
426	Grupo Asegurador Reale	90012383011999	Empresa	Estado	45
434	Grupo Iberdrola	90012013011998	Empresa	Estado	1414
455	Grupo Axa (Aurora, Axa, Winterthur)	90006353011984	Empresa	Estado	286
464	Supermercados Sabeco, S.A.	90007632011992	Empresa	Estado	48
504	Essilor España, S.A.	90015812012007	Empresa	Estado	6
645	Patentes Talgo, S.L.	90005832011988	Empresa	Estado	388
691	Primark Tiendas S.L.U.	90018062012010	Empresa	Estado	191
739	Fundación Secretariado Gitano	90015832012007	Empresa	Estado	18
799	Grupo Gas Natural Fenosa	90100123012013	Empresa	Estado	26
820	Controladores aéreos de ENAIRE (ex-AENA) - prorrogado-	90012160011999	Empresa	Estado	35
927	SEAT S.A.	90004762011981	Empresa	Estado	28
1147	Heineken España S.A.	90102792012017	Empresa	Estado	455
437	ATESA - Autotransporte Turístico Español, S.A.	90000482011981	Empresa	Estado	27
890	Grupo Vodafone España	90102473012016	Empresa	Estado	142
750	Exide Technologies España S.L.U.	90015282012005	Empresa	Estado	7
1602	Lidl Supermercados S.A.U.	90102402012016	Empresa	Estado	423
380	Decathlon España, S.A.	90011522011998	Empresa	Estado	476
394	World Duty Free Group S.A.	90000252011981	Empresa	Estado	13

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
407	Uniprex, S.A. (Onda Cero)	90007522011992	Empresa	Estado	22
450	AIR Europa líneas aéreas SAU -pers. de tierra excepto técnicos de mantenimiento-	90015491012005	Empresa	Estado	5
469	Zardoya Otis S.A.	90102811012017	Empresa	Estado	144
480	Grupo Maxam	90017643012009	Empresa	Estado	730
727	Enagas, S.A.	90001812011981	Empresa	Estado	64
737	Radio Popular S.A. - COPE-	90004283011981	Empresa	Estado	23
771	Fundación UNICEF Comité español	90010422011996	Empresa	Estado	9
774	Noroto, S.A.	90006342011990	Empresa	Estado	58
901	Cofely España S.A.U. - prórroga-	90101012012012	Empresa	Estado	47
937	Grupo Air France y KLM Ciompañía Real Holandesa de Aviación	90100093012012	Empresa	Estado	1
1163	Schindler S.A.	90016432011900	Empresa	Estado	71
1209	Caja Laboral Bancaseguros S.L.U.	90101292012013	Empresa	Estado	193
1265	Coviran S. Coop. And.	90101662012013	Empresa	Estado	62
1580	Hewlett-Packard Customer Delivery Services S.L.	90008802011994	Empresa	Estado	20
1635	Game Stores Iberia S.L.	90102522012016	Empresa	Estado	46
1636	Foodvian S.L.	90102532012016	Empresa	Estado	32
1657	Redyser Transporte S.L.	90102621012017	Empresa	Estado	7
1689	Adecco Outsourcing S.A.U. y Atlas Servicios Empresariales S.A.U.	90102723012017	Empresa	Estado	411
1690	Dentoesthetic Centro de Salud y Estética Dental S.L.	90102712012017	Empresa	Estado	223
1704	Grupo de Empresas JD-Sprinter	90014663012006	Empresa	Estado	9

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
412	Helados y postres (Deleg. Comerciales)	90015791012005	Empresa	Estado	42
378	Algeco construcciones modulares, S.A.U	90013642012001	Empresa	Estado	18
389	DIA - Distribuidora Internacional de Alimentación S.A. y Twins Alimentación S.A.	90017963012010	Empresa	Estado	619
393	Ibermática, S.A.	90002692011984	Empresa	Estado	1109
401	BSH Electrodomésticos España, S.A. Servicio al Cliente Zona 2 Norte	90008561011993	Empresa	Estado	28
441	Grupo Champion (Supermercados Champion S.A. y Grupo Superco-Maxor S.L.)	90016103012006	Empresa	Estado	330
442	RENFE Grupo	90102563012016	Empresa	Estado	634
445	Europcar IB, S.A.	90002022011984	Empresa	Estado	26
446	Telefónica de España, S.A.U., Telefónica Móviles España S.A.U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones S.A.U.	90100303012015	Empresa	Estado	1066
449	DTS Distribuidora de Televisión Digital S.A. y CIT S.L.	90014823012004	Empresa	Estado	15
451	Servicios Securitas, S.A.	90006932011991	Empresa	Estado	122
459	Ediciones El País. S.L. - prórroga-	90100652012012	Empresa	Estado	5
468	Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.	90014192012002	Empresa	Estado	7
473	Grupo Unidad Editorial	90102773012017	Empresa	Estado	1
511	Lufthansa Cargo AG España	90013832012002	Empresa	Estado	6
646	Grupo Importaco Frutos Secos	90100053012012	Empresa	Estado	4
680	Sistema a Domicilio SD 2000, S.L.	90017862012009	Empresa	Estado	182
769	Hertz de España S.L.	90002482011982	Empresa	Estado	16

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
797	Grupo Arcelor Mittal en España	90016223011900	Empresa	Estado	1042
859	Grupo Vips (Sigla Iberica S.A. y Sigla S.A.)	90016793012008	Empresa	Estado	19
872	Mediapost Spain S.L.	90100632012012	Empresa	Estado	24
882	Santander Consumer E.F.C., S.A.	90015023012004	Empresa	Estado	6
1333	Grupo Mercadona S.A., Saskibe S.L., Mena Supermercados S.L. y Forns Valencians Forva S.A.	90100183012014	Empresa	Estado	518
1353	Kutxabank S.A.	90101762012014	Empresa	Estado	3125
1354	Cash Converters y sociedades vinculadas (Salvelucrum S.L.)	90100193012014	Empresa	Estado	22
1455	Bridgestone Hispania S.A. (Delegaciones comerciales)	90002181011981	Empresa	Estado	10
1577	Prismaser 2020 S.L.	90102582012016	Empresa	Estado	30
1588	Ticketbis S.L.	90102392012016	Empresa	Estado	20
1589	TM Resources S.L.	90100070012016	Empresa	Estado	11
1618	Asociación Aldeas Infantiles SOS España	90012962012002	Empresa	Estado	2
1651	Kone Elevadores S.A.	90102592012017	Empresa	Estado	4
1687	Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial S.A.	90102692012017	Empresa	Estado	50
1688	Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas S.A. -SEIRT-	90004802011981	Empresa	Estado	24
1713	Eltec It Services S.L.U.	90102852012017	Empresa	Estado	36
1583	B.T. España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones S.L.U.	90102352012016	Empresa	Estado	2
376	Avis, alquiler un coche, S.A.	90000532011982	Empresa	Estado	31
385	Grupo AVIVA (Plus Ultra)	90014233012002	Empresa	Estado	7

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
387	MAPFRE Grupo Asegurador	90013993012002	Empresa	Estado	265
399	Allianz Seguros y Reaseguros. S.A.	90008282011994	Empresa	Estado	75
406	UGT - Unión General de Trabajadores -prórroga-	90010222011996	Empresa	Estado	59
409	Safety Kleen España, S.A.	90016632012007	Empresa	Estado	18
415	Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.	90101962012014	Empresa	Estado	228
422	Fertiberia, S.A. (ex Sefanitro)	90009332011995	Empresa	Estado	14
424	Praxair España S.L.	90102022012014	Empresa	Estado	73
428	Grupo Endesa	90013173012008	Empresa	Estado	16
430	Telefónica On The Spot Services S.A.U. -prórroga-	90006382011990	Empresa	Estado	2
432	ECA Entidad Colaboradora de la Administración S.L.U. e Instituto de la Calidad S.A.U.	90100313012016	Empresa	Estado	51
433	Ilunion Outsourcing S.A. (antes V-2 Complementos Auxiliares, S.A.)	90012072011999	Empresa	Estado	87
436	Fundación La Caixa	90102302012016	Empresa	Estado	1
444	Retevisión I S.A.U. -prórroga-	90013622012001	Empresa	Estado	17
458	General Optica, S.A.	90013842012002	Empresa	Estado	149
472	Banco de España	90000622011981	Empresa	Estado	28
474	European Air Transport Leipzig GMBH (CT Álava)	90012642012000	Empresa	Estado	179
476	Adidas España, S.A. -prórroga-	90007582011992	Empresa	Estado	8
483	ADIF-Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y ADIF Alta Velocidad	90100323012016	Empresa	Estado	653

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
484	Masa Servicios, S.A.	90007930011992	Empresa	Estado	21
487	Philips Ibérica, S.A.	90014612012003	Empresa	Estado	15
506	Frit Ravich, S.L.	90012902012000	Empresa	Estado	6
515	Sociedad de Prevención FREMAP, S.L.U.	90017512012009	Empresa	Estado	114
544	ONCE-Organización de Ciegos de España - prorrogado-	90003912011984	Empresa	Estado	646
614	Bellota Herramientas Grupo	90100083012012	Empresa	Estado	445
644	Transportes Ferroviarios Especiales, S.A.- prórroga-	90005072011981	Empresa	Estado	6
682	Iberia Líneas Aéreas de Es. S.A. Operadora S.U. (personal tierra)	90002660011981	Empresa	Estado	269
683	Nexans Iberia S.L. - prórroga-	90015712012005	Empresa	Estado	21
689	NCR España, S.L.	90003822011982	Empresa	Estado	12
692	Tradia Telecom S.A.U. - prórroga-	90014052012002	Empresa	Estado	2
728	Grupo Zurich	90005473011981	Empresa	Estado	37
738	Corporación Empresarial Roca S.A. y Roca Sanitario S.A.	90014783012004	Empresa	Estado	1
754	Total España, S.A.U. (prórroga)	90014623012004	Empresa	Estado	3
755	Servicios Logísticos de Combustible de Aviación, S.L.	90017742012009	Empresa	Estado	22
817	ESC Servicios Generales S.L. (ex-Servimax Servicios Generales, S.A.)	90015602012005	Empresa	Estado	27
832	SGAE-Sociedad General de Autores y Editores	90004812011981	Empresa	Estado	9
844	Grupo Seguros Lagun Aro -prórroga-	90100023012011	Empresa	Estado	157
853	Air Nostrum L.A.M., S.A. -mantenimiento- - prorrogado-	90014540012003	Empresa	Estado	17

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
855	Tecnocom Gestion y Servicios A.I.E. - prorrogado-	90100572012011	Empresa	Estado	3
926	Fleet Care Services S.L.	90101082012012	Empresa	Estado	32
1160	Red Eléctrica de España S.A.U. -REDESA-	90004352011988	Empresa	Estado	45
1167	Teleinformática y Comunicaciones S.A.U.- TELYCO	90004952011986	Empresa	Estado	56
1427	Air Nostrum L.A.M., S.A. (pilotos)	90010700012003	Empresa	Estado	30
1496	Euro Pool System España S.L.U.	90100211012015	Empresa	Estado	17
1531	Inaer Helicópteros S.A.U.	90102212012015	Empresa	Estado	11
1534	Grupo Constant Servicios Empresariales S.L.U.	90013612012004	Empresa	Estado	99
1567	Comisión Española de Ayuda al Refugiado - CEAR-	90102322012016	Empresa	Estado	24
1581	Dürr Systems Spain S.A.	90100261012016	Empresa	Estado	87
1614	ISS Facility Services Multiservicios Integrales S.L.	90102422012016	Empresa	Estado	1
1616	Grupo Gamesa -Oficinas Corporativas-	90102433012016	Empresa	Estado	416
1708	Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas Norbaga S.A.	90102821012017	Empresa	Estado	51
334	Construcción Estado (comercio)	99005585011900	Sector	Estado	390
312	Industria fotográfica	99002235011981	Sector	Estado	164
324	Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco	99001315011981	Sector	Estado	797
536	Grandes Almacenes	99002405011982	Sector	Estado	8271
781	Notarias del Estado	99018195012010	Sector	Estado	661
810	Fabricación de Cemento del Estado	99100045012011	Sector	Estado	19

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
317	Balonmano profesional Estado	99011755012007	Sector	Estado	7
349	Fútbol profesional del Estado	99002305011989	Sector	Estado	344
314	Cadenas de Tiendas de Conveniencia	99012695012000	Sector	Estado	123
323	Servicios Externos Ferroviarios	99015485012007	Sector	Estado	8
348	Empresas Organizadoras Juegos de Bingo del Estado	99001905011983	Sector	Estado	315
351	Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	99004625011981	Sector	Estado	3522
354	Granjas avícolas y otros animales	99002415011982	Sector	Estado	232
361	Contact Center (Telemarketing)	99012145012002	Sector	Estado	1368
369	Auto-taxis Estado	99010255011998	Sector	Estado	86
557	Sector del Corcho del Estado	99010185011996	Sector	Estado	3
687	Industria Metalgráfica del Estado	99003445011982	Sector	Estado	834
1171	Limpieza Pública Viaria del Estado	99010035011996	Sector	Estado	965
1587	Productores de Obras Audiovisuales y los Figurantes	99100185012016	Sector	Estado	275
1664	Fútbol Sala	99100215012017	Sector	Estado	36
319	Enseñanza y Formación no reglada del Estado	99008825011994	Sector	Estado	8678
326	Sociedades cooperativas de crédito	99004835011981	Sector	Estado	424
327	Banca privada	99000585011981	Sector	Estado	4319
328	Cajas y Entidades Financieras de Ahorro	99000785011981	Sector	Estado	1109
329	Estaciones de servicio del Estado	99001995011981	Sector	Estado	302
332	Harinas panificables y semolas Estado	99002455011981	Sector	Estado	49
333	Industria calzado Estado	99000805011981	Sector	Estado	105

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
335	Perfumería y afines Estado	99004015011984	Sector	Estado	252
341	Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías	99100145012014	Sector	Estado	625
346	Pasta, papel y cartón Estado	99003955011981	Sector	Estado	339
356	Servicios de prevención ajenos	99017255012008	Sector	Estado	934
366	Establecimientos financieros crédito	99001945011981	Sector	Estado	503
496	Elaboradores de Productos cocinados para su venta a domicilio	99008685011994	Sector	Estado	1187
501	Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias	99004345011982	Sector	Estado	1783
528	Agencias de Viajes del Estado	99000155011981	Sector	Estado	1198
534	Gestión y Mediación Inmobiliaria del Estado	99014585012004	Sector	Estado	2124
550	Mediación de Seguros Privados del Estado	99000165011987	Sector	Estado	377
647	Espectáculos taurinos del Estado	99001985011988	Sector	Estado	10
648	Gestorías Administrativas del Estado	99002385011981	Sector	Estado	565
657	Universidades Privadas y Centros de Formación de Postgraduados	99010715011997	Sector	Estado	771
688	Comercio del Papel y Artes Gráficas del Estado	99001105011981	Sector	Estado	1584
791	Curtidos, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para peleterías	99001465011981	Sector	Estado	9
877	Radiodifusion Comercial Sonora	99100095012012	Sector	Estado	188
893	Comercio Mayorista de especialidades y productos farmacéuticos	99001115011981	Sector	Estado	675
1174	Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida	99004935011982	Sector	Estado	49
1184	Productores y Actores de obras audiovisuales	99009735011996	Sector	Estado	88

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1570	Restauración Colectiva	99100165012016	Sector	Estado	1663
320	Industria química Estado	99004235011981	Sector	Estado	9358
321	Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales	99014365012003	Sector	Estado	329
325	Industrias del Frío Industrial	99002255011981	Sector	Estado	66
336	Industrias extractivas, del vidrio, de la cerámica y su comercio	99002045011981	Sector	Estado	859
337	Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas	99011925012000	Sector	Estado	10
338	Enseñanza de peluquería, música y artes aplicadas	99009675011995	Sector	Estado	550
343	Industrias cárnicas Estado	99000875011981	Sector	Estado	869
344	Industria textil y confección Estado	99004975011981	Sector	Estado	969
345	Mayoristas e importadores de productos químicos industriales y droguería	99001095011981	Sector	Estado	594
350	Empresas de Ingeniería y oficinas de estudios técnicos	99002755011981	Sector	Estado	12828
352	Industrias de Aguas de Bebidas Envasadas	99014405012008	Sector	Estado	47
353	Servicios atención personas dependientes - en prórroga-	99010825011997	Sector	Estado	2139
358	Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales -prorrogado-	99012405011999	Sector	Estado	1532
359	Estacionamiento limitado de vehículos vía pública	99012845012001	Sector	Estado	162
362	Comercio de flores y plantas Estado	99001125011982	Sector	Estado	293
367	Delegaciones Comerciales de apuestas y loterías del Estado - prórroga-	90003231011986	Sector	Estado	25

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
490	Aparcamientos y garajes del Estado	99011445011900	Sector	Estado	272
494	Industria de producción audiovisual (Técnicos)-prórroga	99012985012002	Sector	Estado	227
495	Industria de la Ferralla	99012395011999	Sector	Estado	11
512	Empresas de Publicidad del Estado -prorrogado-	99004225011981	Sector	Estado	2011
628	Fabricación de alimentos compuestos para animales	99000275011981	Sector	Estado	306
885	Salas de fiesta, Baile y Discotecas -prórroga-	99100115012012	Sector	Estado	131
1246	Grúas Móviles Autopropulsadas -prórroga-	99015825011900	Sector	Estado	198
1256	Naturopatía y Profesionales Naturópatas -prórroga-	99100135012013	Sector	Estado	101
1332	Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios del Estado	99010955011997	Sector	Estado	2668
1569	Comercio al por menor de ortopedias y ayudas técnicas	99100175012016	Sector	Estado	194
1606	Acuerdo Marco de Actividades Forestales	99100135072016	Sector	Estado	34
1266	Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar	99007765011993	Sector	Estado	64
247	Atzegi (Asociación gipuzkoana a favor de personas con retraso mental)	20002352012005	Empresa	Gipuzkoa	177
740	Arizaga, Bastarrica y Cía., S.A.	20101552012015	Empresa	Gipuzkoa	106
1287	Transformaciones Metalúrgicas Norma S.A.	20100442012013	Empresa	Gipuzkoa	95
1309	Angel Iglesias S.A. - IKUSI-	20100161012013	Empresa	Gipuzkoa	205
1340	Vasco Navarra del Agua S.A. -VANAGUA- (CT Donostia)	20100371012014	Empresa	Gipuzkoa	15
1395	Informática 68 Investigación y Desarrollo S.L.	20100842012014	Empresa	Gipuzkoa	18

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1429	Ikusi SIS S.A.	20100952012014	Empresa	Gipuzkoa	9
1468	Informática 68 S.A.	20100651012014	Empresa	Gipuzkoa	71
1654	Industrias Auxiliares S.A.U.	20101802012017	Empresa	Gipuzkoa	242
1703	Ecología, Reciclaje y Medio Ambiente S.L.	20101982012017	Empresa	Gipuzkoa	93
1707	Unialco S.L.U.	20102002012017	Empresa	Gipuzkoa	280
1662	Azkizu S.L.	20101812012017	Empresa	Gipuzkoa	7
249	SNA Europe Industries Iberica S.A. (Irun)	20002102012002	Empresa	Gipuzkoa	156
1229	Hijos de Juan de Garay S.A.	20100010012013	Empresa	Gipuzkoa	360
1243	Punt Roma, S.L. - Gipuzkoa-	20100121012013	Empresa	Gipuzkoa	16
1326	Amcor Flexibles España S.L.U. (C.T. de Lezo)	20100291012013	Empresa	Gipuzkoa	145
1386	Talleres Flujoma S.L.	20100762012014	Empresa	Gipuzkoa	29
1431	Loire S.A.F.E.	20100992012014	Empresa	Gipuzkoa	169
1446	Agua de Insalus S.A.	20101072012014	Empresa	Gipuzkoa	27
1488	Metalocaucho S.L.	20101222012015	Empresa	Gipuzkoa	78
1516	Zenten Bernhard Groten S.L.	20101302012015	Empresa	Gipuzkoa	32
1529	Calera de Alzo S.L.	20101452012015	Empresa	Gipuzkoa	37
1562	Stadler S.A.	20101582012015	Empresa	Gipuzkoa	70
1649	Alza S.L.	20101742012017	Empresa	Gipuzkoa	27
1653	UTE Urola-Deba 2014	20101772012017	Empresa	Gipuzkoa	18
1656	UTE Goierrialdea 2014	20101782012017	Empresa	Gipuzkoa	31
1658	UTE Miramon 2014	20101762012017	Empresa	Gipuzkoa	34

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1666	Equilan Mobiliario S.L.	20101822012017	Empresa	Gipuzkoa	18
1679	Gesprotek Soluciones S.L.	20101870012017	Empresa	Gipuzkoa	28
1680	Inoxken S.L.	20101860012017	Empresa	Gipuzkoa	30
1681	Kormat Procesados S.L.	20101890012017	Empresa	Gipuzkoa	29
1682	Weldon Procesados S.L.	20101880012017	Empresa	Gipuzkoa	19
1684	Laser Ken S.A.	20101850012017	Empresa	Gipuzkoa	25
1686	Gureak Ostalaritza S.L.U.	20101922012017	Empresa	Gipuzkoa	70
1693	Acha Herramientas de Precisión S.L.	20101932012017	Empresa	Gipuzkoa	13
1694	Electricidad Guria S.L.	20101942012017	Empresa	Gipuzkoa	21
1702	Lanik 1 S.A.	20101972012017	Empresa	Gipuzkoa	89
1705	Club Deportivo Fortuna	20101992012017	Empresa	Gipuzkoa	66
1709	Mecanizados Tar S.L. - MEKATAR-	20102012012017	Empresa	Gipuzkoa	39
1305	Manufacturas Resort S.L.	20100482012013	Empresa	Gipuzkoa	19
1674	Herribus, S.A.	20001902011997	Empresa	Gipuzkoa	16
254	Sociedad Vascongada de Publicaciones. S.A. (Diario Vasco)	20001392011988	Empresa	Gipuzkoa	112
256	Michelín España Portugal. S.A. (Lasarte)	20001072011981	Empresa	Gipuzkoa	548
267	CIE Legazpi S.A.	20100032012011	Empresa	Gipuzkoa	230
271	Compañía del Tranvía de San Sebastián	20000362011981	Empresa	Gipuzkoa	517
277	Bidelan Gipuzkoako Autobideak S.A. (AP1)	20002621012008	Empresa	Gipuzkoa	106
293	Tesa - Talleres Escoriaza, S.A.	20002252012004	Empresa	Gipuzkoa	299
605	Natra Oñati S.A.	20000252011983	Empresa	Gipuzkoa	393

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
653	Gerdauro Aceros Especiales Europa S.L.(ex-Sidenor Azkoitia-Legazpi)	20100791012015	Empresa	Gipuzkoa	461
730	Bidelan Gipuzkoako Autobideak, S.A. (AP8)	20002402012005	Empresa	Gipuzkoa	235
742	R.T.S., S.A.	20101242012015	Empresa	Gipuzkoa	161
913	Krosaki AMR Refractarios S.A.U.	20100142012012	Empresa	Gipuzkoa	74
989	Arcelormittal Gipuzkoa S.L.U. (CT Bergara)	20100571012014	Empresa	Gipuzkoa	154
1012	Zu eta Biok, Sdad. Coop.	20002212012004	Empresa	Gipuzkoa	108
1213	SNA Europe Industries Iberia S.A. (Soraluze)	20100761012015	Empresa	Gipuzkoa	51
1238	Engranajes Juaristi S.L.	20100312012013	Empresa	Gipuzkoa	36
1306	Perfiles Especiales Selak S.L.	20101952012017	Empresa	Gipuzkoa	60
1363	Elecpasaia S.L. (antes Electromecánicas Pasaia S.L.)	20100742012014	Empresa	Gipuzkoa	65
1403	Sistemas Valle de Leniz S.L.U.	20100852012014	Empresa	Gipuzkoa	45
1428	Industrias Betik S.A.	20100942012014	Empresa	Gipuzkoa	36
1437	Fundiciones del Estanda S.A.	20101022012014	Empresa	Gipuzkoa	203
1443	Talleres AIBE S.A.	20101032012014	Empresa	Gipuzkoa	33
1458	Gamesa Energy Transmision S.A.U.	20100611012014	Empresa	Gipuzkoa	200
1466	Fagus Seguridad S.L.	20101152012014	Empresa	Gipuzkoa	32
1467	Woco Técnica S.A.	20101172012014	Empresa	Gipuzkoa	63
1470	FCC Aqualia S.A. (gestión para Aguas del Añarbe)	20100721012014	Empresa	Gipuzkoa	45
1471	Grupo Hospitalario Quirón S.A. y Grupo Hospitalario Servicios S.L.	20100063012014	Empresa	Gipuzkoa	102
1515	Centro Kursaal - Kursaal Elkargunea S.A.	20101262012015	Empresa	Gipuzkoa	17

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1599	Valoriza Servicios a la Dependencia S.L. (CT Lasarte-Oria)	20100821012016	Empresa	Gipuzkoa	20
1605	Orbelan Plásticos S.A.	20101612012016	Empresa	Gipuzkoa	136
1612	Eulen S.A. (Limpieza en centro de trabajo de CAF de Beasain)	20100831012016	Empresa	Gipuzkoa	54
1626	Lacor Industria del Menaje S.L. -CT Bergara-	20101671012016	Empresa	Gipuzkoa	49
1672	Plastigaur S.A.	20101832012017	Empresa	Gipuzkoa	115
1685	Tecci Circuitos Impresos S.L.	20101912012017	Empresa	Gipuzkoa	39
1632	W. Diamant Herramientas S.A.	20101691012016	Empresa	Gipuzkoa	51
1647	ITS UTE Instalaciones y Mantenimiento	20101724012017	Empresa	Gipuzkoa	22
1648	Regal Beloit Spain S.A.	20101732012017	Empresa	Gipuzkoa	103
248	Aztertzen Servicios Asistenciales S.L.. (Ayuda domiciliaria Donostia-San Sebastián) (ahora Garbinaldi S.L.)	20100741012015	Empresa	Gipuzkoa	300
250	GERTEK, S.A. (OTA Tolosa)	20002452012006	Empresa	Gipuzkoa	8
252	Goroldi, S.L. - Centro Irun (jardinería)	20002562012007	Empresa	Gipuzkoa	53
259	Gureak Zerbitzu Anitzak S.L.U. -Gureserbi, S.L.U.- (CEE)	20002202012003	Empresa	Gipuzkoa	213
261	Talleres Protegidos Gureak, S.A. (CEE)	20001522011990	Empresa	Gipuzkoa	1887
272	AUIF - Autobuses urbanos Irun Fuenterrabia	20002342012004	Empresa	Gipuzkoa	37
273	Katea Legaia S.L.L.	20001792011995	Empresa	Gipuzkoa	808
278	Gipuzkoako Urak - Aguas de Gipuzkoa, S.A.	20101372012015	Empresa	Gipuzkoa	229
280	Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Ctos. Ayto. de Donostia-San Sebastian)	20100471012014	Empresa	Gipuzkoa	140

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
281	O.A.DFG. Fundación Uliazpi Fundazioa	20001542011990	Empresa	Gipuzkoa	361
283	Goroldi, S.L.U. Jardinería CEE	20001782011995	Empresa	Gipuzkoa	122
291	Policlinica Gipuzkoa, S.A.	20001642011992	Empresa	Gipuzkoa	432
292	Hospital Aita Menni Ospitalea	20001422011989	Empresa	Gipuzkoa	490
296	Agencia del Desarrollo del Bidasoa	20002692011900	Empresa	Gipuzkoa	35
297	Galant Garbitasuna, S.L.U.	20001842011996	Empresa	Gipuzkoa	569
526	Fundación Zorroaga Residencia	20002092012001	Empresa	Gipuzkoa	228
562	Gureak Ikustegia S.L. (antes Gureak Oiartzun, S.L.)	20001812011996	Empresa	Gipuzkoa	122
564	Hijos de Antonio Areizaga, S.A.	20000652011981	Empresa	Gipuzkoa	32
603	Fundación José Matía Calvo (Hospitales)	20000632011981	Empresa	Gipuzkoa	601
604	Interlal, S.A.	20000752011981	Empresa	Gipuzkoa	138
637	Kem One Hernani S.L.U.	20001032011981	Empresa	Gipuzkoa	46
785	O.T.A. Zarautz S.L.	20100631012014	Empresa	Gipuzkoa	3
879	Refractarios Kelsen S.A.	20100082012012	Empresa	Gipuzkoa	62
880	Techlab Systems S.L. (antes Metrotec S.A.)	20100062012012	Empresa	Gipuzkoa	23
892	Camara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Gipuzkoa	20100092012012	Empresa	Gipuzkoa	57
930	Goiplastik, S.L. (C.E.E. de Hernani)	20001862011996	Empresa	Gipuzkoa	48
992	Autobuses Garayar, S.A.	20000102011982	Empresa	Gipuzkoa	32
1201	Artadi Alimentación S.L.	20100212012013	Empresa	Gipuzkoa	173
1216	Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain S.L.U. -Andoain-	20100111012013	Empresa	Gipuzkoa	87

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1226	Asociación Hezi Zerb heziketa eta zerbitzuak Elkartea	20100292012013	Empresa	Gipuzkoa	30
1239	DHL Express Gipuzkoa Spain S.L. -prórroga-	20100322012013	Empresa	Gipuzkoa	77
1253	Integra Mantenimiento, Gestión y Servicios Integrales CEE, S.L. (Polideportivos municipales de Donostia)	20100141012013	Empresa	Gipuzkoa	150
1270	Mecanizados Kanter S.A.	20100372012013	Empresa	Gipuzkoa	29
1271	Ojmar S.A.	20100402012013	Empresa	Gipuzkoa	107
1276	Rhenus Logistics S.A.U.	20100422012013	Empresa	Gipuzkoa	107
1277	Elay S.L.	20100412012013	Empresa	Gipuzkoa	220
1300	CTI Soft S.L.	20100552012013	Empresa	Gipuzkoa	22
1302	Korta S.A.	20100542012013	Empresa	Gipuzkoa	57
1303	Spyro I Mas D A.I.E.	20100562012013	Empresa	Gipuzkoa	8
1304	Valvulas Zubi S.L.	20100522012013	Empresa	Gipuzkoa	36
1308	Perfiles y Tubos de Aluminio S.L. - PERTUSA-	20100181012013	Empresa	Gipuzkoa	16
1375	Industrias Betiko S.A.	20100752012014	Empresa	Gipuzkoa	22
1392	Jean y Chaumont S.L.	20101182012014	Empresa	Gipuzkoa	42
1396	Jaso Equipos de Obras y Construcciones S.L.	20100511012014	Empresa	Gipuzkoa	152
1399	Maderas Mejoradas Industrial S.A.U. (antes Prodema S.A.)	20100812012014	Empresa	Gipuzkoa	60
1404	Aizkibel S.A.	20100882012014	Empresa	Gipuzkoa	45
1412	Valoriza Facilities S.A.U. (Limpieza de edificios judiciales y centros de menores de Gipuzkoa)	20100561012014	Empresa	Gipuzkoa	25
1430	Cotones Aguirrezabal S.A.	20100962012014	Empresa	Gipuzkoa	8

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
1445	Abrasivos Unesa S.L.	20101082012014	Empresa	Gipuzkoa	22
1461	Aguas del Añarbe - Añarbeko Urak S.A.	20101122012014	Empresa	Gipuzkoa	30
1490	Rodisa S.L. (ahora Schaeffer Iberia)	20101232012015	Empresa	Gipuzkoa	361
1530	COUTH Industrial Marking Systems S.L.U.	20101492012015	Empresa	Gipuzkoa	47
1538	ITTEN Herriekin Lan Egiten S.A. -en prórroga-	20101542012015	Empresa	Gipuzkoa	9
1561	Fundiciones Aizpurua S.A.	20101592012015	Empresa	Gipuzkoa	27
1613	Engranajes Grindel S.A.L.	20101632012016	Empresa	Gipuzkoa	70
1617	Jose Maria Mendiola	20101622012016	Empresa	Gipuzkoa	49
1625	Urkunde S.A.	20101661012016	Empresa	Gipuzkoa	31
1627	Tecnología del Cable S.A.	20101652012016	Empresa	Gipuzkoa	28
1628	Spanset S.A.	20101642012016	Empresa	Gipuzkoa	31
1629	Cotein Fire S.L.	20101682012016	Empresa	Gipuzkoa	14
1634	Hemen Klima S.L. (CT Oiartzun)	20101701012016	Empresa	Gipuzkoa	35
1652	Tremefil Izaguirre S.A.	20101752012017	Empresa	Gipuzkoa	53
1655	Erlo Group S.L.	20101791012017	Empresa	Gipuzkoa	48
1683	Eurotir Hoteles S.L.	20101901012017	Empresa	Gipuzkoa	14
741	Orbinox, S.A.	20100342012013	Empresa	Gipuzkoa	142
239	Estaciones de servicio de Gipuzkoa	20001615011992	Sector	Gipuzkoa	756
243	Industria y Comercio de Confeitería de Gipuzkoa	20000415011981	Sector	Gipuzkoa	891
232	Artes gráficas de Gipuzkoa	20000045011981	Sector	Gipuzkoa	1226
575	Empresas Concesionarias Servicio Limpieza y Asistencia Socio-sanitaria de Errearteria	20002734012010	Sector	Gipuzkoa	150

Código CRL	Descripción	Código REGCON	A. Funcional	A. Territorial	Nº Trabajadores
786	Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa	20000965011981	Sector	Gipuzkoa	959
837	Intervención Social de Gipuzkoa	20100025012011	Sector	Gipuzkoa	965
1031	Empresas Transitarias de Gipuzkoa	20001495011990	Sector	Gipuzkoa	286
236	Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa	20000785011981	Sector	Gipuzkoa	4924