

EFICACIA DE LOS “PERMISOS POR ACONTECIMIENTOS FAMILIARES” DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: UNA PROPUESTA DE MEJORA NORMATIVA

PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS

Profesora Titular de Área
Universidad Loyola Andalucía

EXTRACTO

Palabras clave: permisos, necesidades familiares, conciliación, eficacia

Con la intención última de realizar una propuesta de mejora normativa de los “permisos por acontecimientos familiares” para aumentar su eficacia, el presente estudio aborda varios objetivos específicos, en particular, medir la eficacia de dichos permisos; identificar los factores que determinan dicha eficacia, así como proponer una alternativa (propuesta de mejora normativa) que ayude a solucionar al menos en parte los problemas de conciliación.

Para alcanzar el objetivo enunciado se realizarán dos tipos de análisis que se interrelacionarán entre sí, en primer lugar un estudio jurídico laboral del marco conceptual de cada uno de los seis permisos que más directamente se relacionan con la conciliación de la vida laboral y familiar, a la vez que un análisis estadístico (inferencial) que permita extrapolar los resultados obtenidos en una muestra al conjunto de la población.

ABSTRACT

Key words: permits, family needs, conciliation, effectiveness

With the ultimate intention of making a proposal for better regulation of leave for family events to increase its effectiveness, in this study will address several specific objectives, in particular, measure the effectiveness of such permits; identify the factors which determine their effectiveness, and propose an alternative to help solving problems of family and work balance.

To attain the objective was done two types of analysis that will interrelate with each other, first, studying the legal conceptual framework of each of the six permits more directly related to the reconciliation of work and family, besides an inferential statistical analysis for extrapolating results of the sample to the entire population.

ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO
2. LOS “PERMISOS POR ACONTECIMIENTOS FAMILIARES”
 - 2.1. El permiso por matrimonio
 - 2.2. El permiso por nacimiento de hijo/a
 - 2.3. El permiso por infortunio familiar
 - 2.3.1. Titularidad indistinta del permiso por infortunio
 - 2.3.2. Parientes causantes del permiso
 - 2.4. Requisitos comunes a los permisos por nacimiento de hijo/a e infortunio
 - 2.4.1. Duración del permiso por nacimiento de hijo/a e infortunio
 - 2.4.2. Requisitos de ejercicio comunes al permiso por nacimiento e infortunio
 - 2.4.3. Panorama actual de la negociación colectiva en relación al permiso por nacimiento de hijo e hija e infortunio
 - 2.4.4. Duración y disfrute de ambos permisos
 - 2.5. El permiso por traslado de domicilio habitual
 - 2.6. El permiso por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
 - 2.6.1. Supuesto de hecho
 - 2.6.2. La simultaneidad con la jornada de trabajo
 - 2.6.3. Duración y disfrute de ambos permisos
 - 2.6.4. Carácter íntegro de la retribución
 - 2.7. Permisos autónomos de conciliación en la negociación colectiva
 - 2.8. Propuesta de mejora normativa: el “crédito horario para conciliar o cuenta de conciliación” y sus características básicas
3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA EFICACIA DE LOS “PERMISOS POR ACONTECIMIENTOS FAMILIARES”
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

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

Con la intención última de realizar una propuesta de mejora normativa de los permisos por acontecimientos familiares para aumentar su eficacia en términos de conciliación, el presente estudio aborda varios objetivos específicos, en particular, medir la eficacia para conciliar de dichos permisos; determinar las causas que explican el nivel de eficacia de los mismos, así como proponer alguna alternativa de regulación que ayude a solucionar al menos en parte los problemas de conciliación.

Para alcanzar los objetivos enunciados se realizarán dos tipos de análisis que se interrelacionarán entre sí, en primer lugar un estudio jurídico laboral del marco conceptual de cada uno de los seis permisos que más directamente se relacionan con la conciliación de la vida laboral y familiar, a la vez que un análisis estadístico inferencial que permita extrapolar los resultados obtenidos en una muestra al conjunto de la población.

Se abordará en primer lugar el estudio jurídico, en el que se examinan las características de cada una de las medidas (el supuesto de hecho, las causas que lo motivan, la titularidad, la duración, la suficiencia de la retribución y las condiciones de ejercicio) no solamente en sede normativa del Estatuto de los Trabajadores sino también en su vertiente aplicativa a través del examen de la doctrina judicial y en algunos casos de la negociación colectiva. Los resultados del análisis jurídico se pondrán en relación con el posterior estudio empírico de la percepción de la utilidad de estas medidas en términos de conciliación y sus conclusiones.

Para realizar el análisis estadístico se ha diseñado un cuestionario para obtener información que permita medir la eficacia de los distintos instrumentos de conciliación de la vida laboral y personal; y con el que se lograsen los objetivos particulares siguientes:

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

Además se deseaba obtener información de la denominada de “clasificación” (sexo, edad, situación profesional, tamaño de la empresa u organización en la que presta sus servicios e ingresos mensuales de la unidad familiar).

Una vez diseñado el cuestionario se procedió a la pertinente validación estadística, verificando la calidad del mismo en términos de validez, fiabilidad y capacidad¹ (Ramírez, J.N. y Molina, H; 2014). Una vez validado, se envió, mediante soporte electrónico a una muestra de más de dos mil personas y, además, se han utilizado las redes sociales para acceder a un colectivo de mayor tamaño, obteniéndose al final una muestra válida de 296 encuestadas.

Para cubrir los objetivos del presente trabajo, en general y de la parte empírica, en particular, en primer lugar, se definió el concepto de eficacia y como obtener un índice de eficacia para cada medida de conciliación que permitiese comparar las distintas medidas entre sí y uno general que evidencie la virtualidad del conjunto de las mismas.

En segundo lugar, se estudiarán las causas que inciden y explican la eficacia de cada uno de los instrumentos de conciliación analizados.

En tercer y último lugar, se propone una posible alternativa a las actuales medidas, el “crédito horario o cuenta de conciliación” (las características básicas de esta medida se abordarán en el apartado 2.8 del presente trabajo).

Abordaremos a continuación, como se ha dicho, en primer lugar el análisis jurídico.

2. LOS “PERMISOS POR ACONTECIMIENTOS FAMILIARES”

El artículo 37 ET en su apartado 3 recoge los distintos permisos que con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, que pueden disfrutar las personas trabajadoras. Entre estos permisos, solamente serán objeto de análisis los que están claramente relacionados con la conciliación de la vida laboral y

¹ La validez hace referencia a que las preguntas sean entendidas por el encuestado, en el mismo sentido que son formuladas por el investigador; la capacidad alude a que las escalas de las distintas preguntas tengan la suficiente sensibilidad para detectar cambios de opinión o percepción entre los distintos encuestados; y, por último, la fiabilidad indica que las escalas están libres de error aleatorio.

familiar, en particular, los seis siguientes a los que genéricamente se ha denominado “permisos por acontecimientos familiares”: el permiso por matrimonio, el permiso por nacimiento de hijo/a y el permiso por infortunio familiar, el permiso por traslado de domicilio habitual y los permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Como se analizará las causas que los originan son diversas y variadas las necesidades familiares y personales motivadoras, extremadamente frecuentes, los beneficiarios también son diversos y potencialmente numerosos. Son de titularidad indistinta salvo el permiso por nacimiento de hijo que es de titularidad paterna y los de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que solo los puede disfrutar la madre. Son permisos retribuidos íntegramente y con escasos requisitos formales para su disfrute. Todos ellos son de corta duración y retribuidos íntegramente por tanto no implican ningún coste personal ni económico para el trabajador, ya que no ponen en peligro su estabilidad en el empleo. Hemos elegido estas medidas para analizar su eficacia porque por las razones antedichas afectan a un mayor número de personas. Tradicionalmente, los derechos de conciliación se configuraron como derechos cerrados, es decir aquellos que a un acontecimiento personal o familiar concreto anudan una consecuencia jurídica unívoca. Es el caso paradigmático de los permisos del artículo 37.3.b) del ET más directamente relacionados con la conciliación a los que hemos denominado “permisos por acontecimientos familiares” y que serán objeto de análisis en el presente estudio. Presentan estos derechos cerrados la indiscutible ventaja de la seguridad jurídica, pero el inconveniente de que solo abarcan las necesidades de la vida personal o familiar expresamente previstas, y de que no se acomodan a ellas de un modo flexible (Núñez-Cortes Contreras, P. y Lousada Arochena, F., 2015).

El propósito de nuestro análisis es conocer la eficacia en términos de conciliación de estas medidas tal y como se reconocen y configuran en nuestro ordenamiento laboral

2.1. El permiso por matrimonio

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

La naturaleza jurídica del permiso por matrimonio, no coincide con la prototípica de los demás permisos del artículo 37.3 del ET, pues, mientras en el resto subyace una obligación familiar de la persona trabajadora que la legislación hace prevalecer al extremo de obligar a la empresa a retribuir la ausencia, lo característico de este permiso es su naturaleza vacacional.

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

La duración el permiso por matrimonio es quince días naturales, incluyendo el día de la boda, salvo que como es habitual la boda sea en día no laborable para el trabajador/a, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable siguiente porque con ello “no se rompe la inmediación” entre la boda y el disfrute del permiso por matrimonio y porque “lo contrario podría comportar una colisión con otros derechos del trabajador”²

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

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

2.2. El permiso por nacimiento de hijo/a

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

Si se atiende a la literalidad de la norma, basta con el “nacimiento”, que se produce con la expulsión del feto “siempre que hubiera permanecido en el seno

² STS de 12.5.2009, RJ 2009\4166.

materno durante al menos 180 días”³, sin que sea necesario que el nacimiento sea con vida, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno (artículo 30 del Código Civil).

El titular del permiso es el padre biológico, como demuestran las normas históricas que hablaban de “alumbramiento de la esposa”, y su finalidad es la de que el padre biológico “pueda pasar algún tiempo con el recién nacido y con la madre, participar en las celebraciones familiares relacionadas con el nacimiento y ocuparse de los trámites necesarios” (Arguelles Blanco, A., 1998). La finalidad de este permiso es diferente y mucho más modesta que la del permiso por paternidad por lo que ambos resultan compatibles (Núñez-Cortes Contreras, P. y Lousada Arochena, F., 2015).

La filiación adoptiva por razones obvias no genera el derecho al permiso por nacimiento, cuando nace el hijo no se genera permiso a favor de quien no es su progenitor aunque tenga la intención de adoptarlo. Por eso mismo, tampoco se aplica al acogimiento o a la tutela de menores. El padre biológico no es sin embargo el único titular cuando entran en juego las técnicas de la reproducción asistida, ya que, aunque no sea el padre biológico, el marido de la mujer inseminada artificialmente por donante anónimo, al ser esa filiación matrimonial artículo 8 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida-, ostentaría derecho a disfrutar el permiso. La extensión, en este supuesto, del permiso a otro sujeto distinto del padre biológico evita trabas a su utilización a un colectivo de personas que cada día es más numeroso.

2.3. El permiso por infortunio familiar

El artículo 37.3.b) del ET contempla un permiso con derecho a remuneración, a disfrutar previo aviso y justificación, “por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad”, cuya duración de dos días –permiso ordinario- se amplía a cuatro –permiso extraordinario- “cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto”. El supuesto de hecho del infortunio puede consistir en fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Si bien el accidente y la enfermedad han de tener la suficiente entidad como para

³ artículo 8.4.II del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

poder ser calificadas de graves en principio la hospitalización no parece necesitar tal cualidad, lo que posibilita la inclusión de situaciones muy diversas que incrementan las posibilidades de utilización del permiso. De esta manera, se puede afirmar que el derecho a los dos días (o cuatro en caso de necesitarse desplazamiento) por hospitalización o intervención quirúrgica, por exclusión será el que se produzca por enfermedad no grave o por otras causas clínicas, incluso sin enfermedad en sentido técnico⁴. La jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo se sitúa en línea de evitar las trabas que existían con anterioridad para la utilización de este permiso.

En cuanto a las facultades de control empresarial de la causa de infortunio, la necesidad de la hospitalización –y lo mismo cabría decir de la necesidad de reposo domiciliario tras la intervención quirúrgica- acordada por los servicios médicos públicos o privados al cuidado de la persona enferma no puede ser cuestionada por los servicios médicos de la empresa porque es arbitrario hacer depender el permiso de una valoración realizada “por un equipo médico que se basa exclusivamente en el examen de un parte y que se halla al servicio de la empresa⁵. Lo que evitaría la existencia de filtros empresariales que impidan el disfrute del permiso por sus beneficiarios.

2.3.1. Titularidad indistinta del permiso por infortunio

Atendiendo a las causas de infortunio desencadenantes del permiso, se concluye que, a diferencia del permiso por nacimiento de hijo, la titularidad es indistinta masculina o femenina. Ninguna norma limita el disfrute conjunto de los cónyuges, aunque ambos trabajen en la misma empresa. Refuerza la utilización del permiso la solución aportada por la doctrina judicial admitiéndose que dos trabajadores de la misma empresa disfruten el permiso por enfermedad de un mismo familiar porque se trata de permisos independientes entre sí⁶.

2.3.2. Parientes causantes del permiso

Los parientes causantes del permiso por infortunio familiar son (los) parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, también, aunque la norma no lo contemple expresamente, se entiende incluido el cónyuge, aunque

⁴ STS de 11.3.2014, RJ 2014\2227, STS de 21.9.2010, RJ 2010\7568.

⁵ STSJ/Cataluña de 6.7.2004, AS 2004/2622.

⁶ STSJ/Andalucía (Sevilla) de 21.5.2002, AS 2002\3788.

no sea pariente porque si bien el matrimonio no crea lazos de parentesco no tendría sentido incluir a los parientes por afinidad, pero no al cónyuge. No hay, en consecuencia, en la norma intención de exclusión sino "un lamentable error" (Sánchez Trigueros, C., 1998). Habría de interpretarse asimismo incluida la pareja de hecho, en primer lugar, porque, en una perspectiva finalista, la pareja de hecho entra dentro de ese círculo familiar próximo al trabajador/a que la legislación quiere contemplar, y, en segundo lugar, porque, al no hablarse del cónyuge, no hay ninguna traba literal en incluir también a la pareja de hecho. Incluso alguna doctrina judicial ha llegado más lejos al admitir la generación del permiso con respecto a los parientes de la pareja de hecho en determinadas circunstancias de conocimiento y de aceptación de la empresa⁷. También la negociación colectiva como se verá con frecuencia amplía la posibilidad de disfrute de este permiso a las parejas de hecho.

A diferencia del permiso por nacimiento de hijo/a, se incluye entre los parientes causantes del derecho al permiso tanto a los biológicos como a los adoptivos, ya que la adopción crea lazos de parentesco con la familia adoptiva. Respecto al acogimiento familiar, y si bien a diferencia de la adopción no crea lazos de parentesco, se han expresado "serias razones para postular la aplicación analógica del permiso" (Sánchez Trigueros, C., 1998), siendo la opinión del todo compartible sea cual sea la clase de acogimiento. Y lo mismo se podría argumentar cuando el trabajador/a sea designado tutor.

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

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

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

La duración del permiso es común para la totalidad de las causas desencadenantes del permiso y para todas las personas trabajadoras incluidas en el

⁷ STSJ/Castilla La Mancha de 18.11.1994, AS 1994\4540; SJS 2 Pamplona de 28.5.2003, AS 2003\2786.

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

En cuanto a la determinación del comienzo del cómputo del permiso por infortunio, de los dos o cuatro días, en la interpretación jurisprudencial más reciente se sostiene que si bien tiene que existir una cierta inmediatez entre la enfermedad u hospitalización y el permiso, si estas se prolongan durante más de dos días, no es exigible que el inicio del disfrute coincida forzosamente con el inicio de la enfermedad u hospitalización, porque la norma no lo exige y porque la necesidad de cuidar o acompañar al enfermo se mantiene durante toda la enfermedad u hospitalización. Incluso muchas veces esa necesidad de cuidado o acompañamiento se manifiesta más intensa durante la convalecencia posterior a superar la enfermedad o al alta hospitalaria⁸.

Aunque ni los dos días ni los cuatro días se adjetivan de naturales –a diferencia de lo dispuesto para el permiso por matrimonio en el artículo 37.3.a) del ET–, se entiende lo son por aplicación de lo dispuesto para el cómputo de los plazos en el artículo 5.2 del Código Civil, de ahí que, si el permiso coincide con algún domingo, se debe entender consumido en un día⁹.

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

Aunque las condiciones de ejercicio de los permisos por nacimiento de hijo/a y por infortunio familiar son, como las de los demás permisos del artículo 37.3 del ET, el previo aviso y la justificación, es de destacar, como característica particular de los permisos por nacimiento de hijo/a y por infortunio familiar, que, por su trasfondo humanitario, la doctrina judicial suele flexibilizar el incumplimiento de sus requisitos de ejercicio a los efectos de la calificación del despido disciplinario. De este modo, se ha considerado por la doctrina judicial improcedente el despido por faltas de asistencia injustificadas cuando la solicitud del permiso no se cursó en forma¹⁰. Sin embargo, cuando las ausencias al trabajo

⁸ STSJ/Aragón de 21.11.2002, AS 2002\3390.

⁹ STSJ/Extremadura de 17.11.1997, AS 1997\4288.

¹⁰ (STSJ/Baleares de 10.6.1992, AS 1992\2952).

superan la duración del permiso de que se trate, el despido es procedente si las ausencias no cubiertas resultan ser significativas, sea cuál sea la circunstancia familiar concurrente¹¹, excepto si la empresa autorizase tales ausencias, “no pudiendo considerarse que la autorización se produjera por el mero aviso unilateral del trabajador de que se va ausentar¹².”

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

Los estudios realizados sobre los permisos por nacimiento de hijo/a y por infortunio de familiares en la negociación colectiva demuestran la existencia de una intensa actividad negocial reguladora, que, sin perjuicio de la existencia de algunas restricciones de dudosa legalidad, también acredita numerosas mejoras respecto a la regulación legal (Cabeza Pereiro, J., 2009), que se pueden clasificar, de una manera muy general, en mejoras o bien de la duración del permiso, mejoras de las causas habilitantes, de los parientes causantes, y de las condiciones de ejercicio. Mejoras que refuerzan la utilización por sus beneficiarios con carácter general. Siendo lo más habitual que, en cada convenio colectivo, se entremezclen mejoras de las distintas categorías referidas (Lousada Arochena, J.F., 2000). Las mejoras en la duración son las más habituales. De estas mejoras, las más destacables son las que introducen algún elemento adicional que fomenta la asunción masculina del cuidado, fomentando la conciliación y la corresponsabilidad. Por ejemplo, cuando las mejoras se proyectan sobre el permiso por nacimiento de hijo/a¹³ o contemplan solo el infortunio de parientes consanguíneos¹⁴, fomentando la asunción masculina del cuidado (Núñez-Cortés, P. y Lousada, J.F., 2015).

¹¹ La enfermedad del padre en la STSJ/Asturias de 26.1.2001, AS 2001\101, la hospitalización del cónyuge en la STSJ/Castilla La Mancha de 24.4.2002, JUR 2002\239493, o el fallecimiento de la hija en la STSJ/Aragón de 10.2.2003, AS 2003\1157.

¹² STSJ/Aragón de 28.9.2000, AS 2000\4076.

¹³ Por ejemplo, “diez días de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción” –artículo 47.b) del III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, BOE de 12.9.2009-.

¹⁴ Por ejemplo, un permiso de un día, especificando que es con retribución, “por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad” –artículo 44.1.d) del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014-.

También las mejoras se vinculan a ciertas situaciones problemáticas desde la perspectiva personal o familiar, como, en relación con el permiso por nacimiento de hijo/a, el parto con complicaciones¹⁵, o, con relación al permiso por fallecimiento, se incrementa significativamente si se trata del cónyuge, pareja, padres o hijos o hijas, o si, falleciendo el cónyuge, quedan hijos menores a cargo del trabajador o trabajadora¹⁶.

Igualmente son interesantes, desde la perspectiva de la conciliación y desde la corresponsabilidad, las mejoras con técnicas normativas diferentes al incremento directo de la duración del permiso, como establecer que los días del permiso sean laborales¹⁷, o a lo menos uno de ellos¹⁸, o la ampliación hasta un máximo del permiso por la duración que el trabajador/a necesite siendo los días adicionales no retribuidos¹⁹ o recuperables²⁰.

¹⁵ Por ejemplo, un permiso por nacimiento de hijo/a de cuatro días “en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo” –artículo 48.2 XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 9.4.2013-. O “en caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa Justificación del médico que la atienda, siendo retribuidos los tres primeros días desde que se produjo el parto” –artículo 33.D.2 del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, BOE de 8.5.2014-. O “en el supuesto de parto de alto riesgo, (el) permiso (por nacimiento de hijo/a) podrá ser ampliado hasta cinco días naturales y, en el caso de que persistiese la gravedad, por el tiempo necesario pero sin retribución, sin perjuicio de la posibilidad de obtener la licencia por paternidad” –artículo 27.2.d) del Laudo arbitral para oficinas de farmacia, BOE de 8.5.2014-.

¹⁶ Por ejemplo, “en caso de fallecimiento del cónyuge, siete días de permiso, y en el supuesto de tener hijos menores a su cargo, se concederán siete días adicionales, en atención a los hijos menores” –artículo 17.c) del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas, BOE de 26.1.2012-. O “cinco días por fallecimiento del cónyuge o persona vinculada con análoga relación afectiva, padres e hijos” –artículo 28.e) del VI Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, BOE de 24.2.2014-. O “en el caso del fallecimiento del cónyuge, si el trabajador queda a cargo de hijos menores de edad, este permiso (por fallecimiento) se ampliará hasta diez días laborables” –artículo 33.d) del XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal, BOE de 5.9.2013-.

¹⁷ Por ejemplo, la totalidad de los permisos ordinarios por nacimiento de hijo/a y por infortunio familiar –algunos con importantes mejoras en su duración- se computan en días laborables, pero no los permisos extraordinarios si hay necesidad de desplazamiento, que se computan por días naturales, aunque precisando que al menos deben ser laborables los días correspondientes al permiso ordinario –artículo 33.b), c), d) y e) del XV Convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal, BOE de 5.9.2013-.

¹⁸ Por ejemplo, “dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de registro” –artículo 48.2 XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 9.4.2013-.

¹⁹ Por ejemplo, una ampliación “como máximo a un mes sin sueldo desde el tercer día” en los casos de nacimiento de hijo, acto de acogimiento o adopción de hijo y por el fallecimiento,

2º. En cuanto a las mejoras de las causas habilitantes, determinan la creación de permisos convencionales que, si bien asimilables al nacimiento de hijo o hija/a²¹ o a situaciones de infortunio familiar²², presentan una autonomía que puede ser relevante a la hora de su aplicación pues las exigencias establecidas en la negociación colectiva no tienen por qué coincidir con las de los permisos regulados en el artículo 37.3.b) del ET.

3º. En cuanto a las mejoras de los parientes causantes, la más habitual es seguramente la cláusula de extensión a las parejas de hecho²³ aunque también encontramos extensiones más amplias, como a parejas de hecho, a menores

accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad –artículo 30.1.b) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013-. O el permiso extraordinario por infortunio familiar si el desplazamiento es fuera del territorio nacional y se trata de parientes de primer grado se amplía a 8 días, pero solo 4 retribuidos –artículo 28.1.b) del Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, BOE de 28.8.2013-. O el permiso extraordinario por infortunio familiar si el desplazamiento es fuera del territorio nacional se amplía a 10 días, pero solo 4 retribuidos –artículo 18.1.b) del Convenio colectivo para el sector de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, BOE de 25.10.2013-.

²⁰ Por ejemplo, “en el caso de que por las circunstancias relativas a los supuestos anteriormente citados (nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), si el trabajador/a necesitara añadir algún día más a los establecidos, la empresa vendría obligada a facilitar esos días, debiendo el trabajador/a recuperar los mismos de la manera en que le indique la empresa” –artículo 45.1.b) del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, BOE de 23.9.2013-. O la ampliación de los permisos a los días adicionales que necesite el trabajador/a, aunque estos serán recuperables –artículo 45.1.b) del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, BOE de 23.9.2013-.

²¹ Por ejemplo, el “acto de acogimiento o adopción de hijo”, que genera un permiso de igual duración al de nacimiento de hijo/a en el artículo 30.1.b) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013.

²² Por ejemplo, la “intervención quirúrgica sin hospitalización”, que genera un permiso de igual duración al de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización en el artículo 29.1.b) del Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, BOE de 28.8.2013. O el permiso de un día retribuido o dos sin retribuir por la “intervención quirúrgica o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos”, según el artículo 44, apartado 1, letra g), del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014.

²³ Por ejemplo, el artículo 48.7 del Convenio colectivo del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, BOE de 27.5.2014, establece que “tendrán la consideración de matrimonio a efectos del disfrute de permisos, las parejas de hecho que puedan

adoptados o acogidos y a los discapacitados convivientes²⁴ A veces el permiso por parientes más allá del segundo grado o por personas convivientes es menor al legal, y no retribuido²⁵

4º. En cuanto a las mejoras de las condiciones de ejercicio, son muy interesantes desde la perspectiva de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral porque incrementan el poder de auto organización de la persona trabajadora sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, permitiendo, por ejemplo, el disfrute discontinuo o fraccionado del permiso²⁶, o un crédito de horas²⁷ o un plazo amplio de disfrute²⁸

2.5. El permiso por traslado de domicilio habitual

El artículo 37.3 del ET en su apartado c) establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración,

acreditarse fehacientemente como tales, con las justificaciones correspondientes”. O el artículo 28.2 del III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 2.10.2014, establece que “se equiparan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho ... (aportando) justificación del registro de parejas de hecho allí donde lo hubiere o documento oficial que certifique la convivencia de la pareja”.

²⁴ Según el artículo 27.3 del Laudo arbitral para oficinas de farmacia, BOE de 8.5.2014, “las licencias relacionadas en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, a menores adoptados o acogidos y a los discapacitados convivientes, siempre que estas situaciones se justifiquen con el documento que al efecto tenga establecido la Administración Pública y en todo caso por certificado oficial de convivencia”.

²⁵ Por ejemplo, el artículo 44, apartado 1, del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 24.5.2014, contempla –en su letra d)- un permiso de un día con retribución “por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad”, y –en su letra e)- un permiso de un día sin retribución “por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar”.

²⁶ Por ejemplo, cuando se establece que “en los casos de enfermedad grave y/u hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa”, agregando que “este permiso podrá fraccionarse en medias jornadas a petición de el/la trabajador/a” –artículo 24.b) del Convenio colectivo del sector del auto taxi, BOE de 20.3.2014-.

²⁷ Solamente hemos encontrado un ejemplo de permiso ordinario por nacimiento de hijo/a que se concreta en “dieciséis horas que podrán distribuirse a lo largo del año en curso” –artículo 26.b) del Convenio colectivo de trabajo para el sector del cava y vinos espumosos de Cataluña, DOGC de 26.4.2013-.

²⁸ Por ejemplo, se concede “adicionalmente, por el nacimiento de hijo, un día más de licencia a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento” –artículo 27.1.d) del XXII del Convenio colectivo de Banca, BOE de 5.5.2012-.

por el plazo de “un día por traslado del domicilio habitual”. Su supuesto de hecho es el “traslado del domicilio habitual”, es decir una mudanza, siendo indiferente, para generar el permiso, la distancia entre el nuevo y el antiguo domicilio. Nada parece impedir, salvo abuso de derecho, la reiteración de mudanzas; no podría entenderse mudanza el traslado temporal a una residencia de verano (Sánchez Trigueros, 1998). Salvo mejora establecida en la negociación colectiva, en contrato de trabajo o por condición más beneficiosa adquirida, el permiso de mudanza no es acumulable al permiso por matrimonio²⁹

2.6. Los permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

En trasposición del artículo 9, sobre “permiso para exámenes prenatales”, de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia³⁰ y en consonancia con el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se contempla además un permiso para técnicas de preparación al parto³¹, el artículo 37, apartado 3, letra f), del ET, enumera, dentro de los permisos retribuidos, uno “por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”. De este modo, la norma española ha hecho una transposición generosa de la norma comunitaria, quizás excesiva, pues, al justificar el permiso no solo en exámenes prenatales, sino también en técnicas de preparación al parto, se altera la equivalencia contractual, siendo susceptible de producir el indeseable “efecto boomerang”, retrayendo a las empresas en la contratación de mujeres en la edad fértil.

²⁹ Así lo entendió la STSJ/Navarra de 29.10.1996, AS 1996\3014.

³⁰ En el artículo 9 de la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, se establece, bajo el epígrafe “permiso para exámenes prenatales”, que “los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas ... disfruten ... de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo”. Las trabajadoras embarazadas a las que se refiere son las que –según dice el artículo 2.a) de la Directiva- comuniquen su situación al empresario.

³¹ A cuyo tenor, “las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

2.6.1. *Supuesto de hecho*

El supuesto habilitante del permiso establecido en la norma española es “la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto”, dando lugar, en realidad, a dos permisos con dos fines diferentes, uno para exámenes prenatales, entendiéndose por tales los exámenes tendentes a comprobar el estado de salud de la trabajadora y/o del feto, que se corresponde con el de la norma comunitaria, y otro para técnicas de preparación al parto, se entienden por tales las técnicas tendentes a facilitar el adecuado desarrollo del alumbramiento, como ocurre con la gimnasia prenatal. Se trata, en ambos casos, de conceptos médicos, de ahí que se deba acudir a la medicina para delimitar su contenido. No haciéndose mayor especificación, los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto se podrán realizar en centros asistenciales públicos o privados e, indudablemente, la elección del centro la realizará la trabajadora embarazada.

2.6.2. *Titularidad materna de ambos permisos*

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

La doctrina judicial considera, asimismo, una titularidad exclusiva femenina del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. La Sentencia del TSJ de Madrid de 17.1.2005³², lo afirma con total rotundidad: “la realización de técnicas de preparación al parto implica una actividad reservada a la mujer, puesto que solo ella puede culminar mediante el alumbramiento el período de gestación”.

2.6.3. *La coincidencia con la jornada de trabajo*

El derecho a la ausencia se produce cuando los exámenes prenatales o las técnicas de preparación al parto “deban realizarse dentro de la jornada de trabajo” –artículo 37.3.f) del ET-, o, dicho en otros términos, cuando surja “la necesidad de (su) realización dentro de la jornada de trabajo” –artículo 26.5 de la LPRL-. No pudiendo el empresario, por suponer un límite a la libre opción de la trabajadora, negar el derecho por la existencia de otros centros asistenciales,

³² AS 2005\636.

diferentes al libremente escogido por ella, cuyos horarios no coincidiesen con la jornada de trabajo.

2.6.4. Duración y disfrute de ambos permisos

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

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

2.6.5. Carácter íntegro de la retribución

El carácter retribuido del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que se reconoce de una manera expresa en el artículo 37.3.f) del ET y en el artículo 26.5 de la LPRL, ha sido ratificado con especial intensidad por la doctrina judicial de suplicación. Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 2.11.2004³³ consideró “vulneración del derecho a la igualdad, existiendo discriminación por razón de sexo” el descuento a la trabajadora de determinados pluses salariales de absentismo y turnicidad a causa de la utilización del permiso para realización de exámenes prenatales. Otra STSJ de Madrid de 17.1.2005³⁴ consideró incluida en la retribución del permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto unos pluses de productividad, actividad y desplazamiento –se supone que salariales-, argumentando que el permiso para exámenes prenatales está previsto con carácter retribuido en la norma comunitaria, que la legislación interna construyó en paralelo el permiso para técnicas de preparación al parto y que, en ambos

³³ AS 2004\3366.

³⁴ AS 2005\636.

casos, otra solución conduciría a una discriminación salarial contra la mujer “ya que se le haría perder parte de su salario por concurrir en ella una circunstancia que jamás podría darse en el varón”. El mantenimiento íntegro de la retribución favorece la eficacia en términos de conciliación de estos permisos.

2.7. Permisos autónomos de conciliación en la negociación colectiva

Se encuentran en la negociación colectiva algunos ejemplos de derechos de conciliación dirigidos a interrumpir temporalmente, con o sin retribución, la prestación laboral que podríamos denominar como permisos autónomos en el sentido de que no son mejora ni desarrollo de ninguno de los permisos de conciliación legalmente establecidos (Núñez-Cortés Contreras, P y Lousada Arochena, J.F, 2015). De manera no exhaustiva, se pueden enumerar los siguientes supuestos:

1º. El permiso para acudir a consulta médica es, muy probablemente, el más paradigmático permiso autónomo de conciliación establecido en la negociación colectiva en la medida en que no encuentra anclaje en ninguno de los permisos de conciliación legalmente establecidos. Tanto si se trata de consulta médica del propio trabajador/a como si se trata de consulta médica del hijo/a, cónyuge o familiar a quien acompaña, su finalidad conciliatoria resulta evidente, aunque en el primer caso se proyecta sobre la vida personal mientras en el segundo se proyecta sobre la vida familiar. Los condicionantes introducidos en la negociación colectiva para el disfrute de este permiso para acudir a consulta médica son muy variados, pudiéndose citar entre los condicionantes más habituales: que el médico de que se trate sea de la sanidad pública³⁵ que no sea posible acudir en periodos de descanso³⁶, que se aporte volante u otras justificaciones³⁷ o, en el supuesto de acompañar a otras personas, la variedad de condi-

³⁵ En este sentido, el artículo 46 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013, expresamente exige que el destino del permiso sea “acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la seguridad social o entidad concertada por la misma”.

³⁶ En este sentido, el artículo 30.1.g) y h) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013, solo conceden el permiso “por el tiempo necesario”, y agregando que “los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso”. Precisiones semejantes encontramos en el artículo 41.j) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014. Y el artículo 46 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013, exige, para poder disfrutar del permiso retribuido, que la consulta “no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo”.

cionantes se completa con la concreción de a quienes se puede acompañar, siendo los supuestos más típicos los hijos/as menores³⁸ y los ascendientes que no puedan valerse por sí mismos³⁹ o cláusulas de delimitación incluso algo más amplias⁴⁰ El permiso suele adoptar fórmulas abiertas, como su concesión por el tiempo necesario⁴¹ un crédito de horas anual⁴², o la modalidad de licencias no retribuidas compensables⁴³

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

³⁷ En este sentido, el artículo 30.1.g) y h) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013, exige, cuando se trata de permiso para acudir a la consulta del médico de la Seguridad Social, “que se justifique esta necesidad mediante volante facultativo”, y cuando se trata de permiso para acudir a la consulta del médico privado, “presentar el correspondiente justificante médico”.

³⁸ En este sentido, el artículo 30.1.g) y h) del Convenio colectivo del sector de la mediación de seguros privados, BOE de 19.8.2013, se refiere como únicos parientes a acompañar a “hijos menores de edad”.

³⁹ En este sentido, el artículo 46 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013, se refiere como posibles parientes a acompañar a “hijos menores de ocho años y ... mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos”.

⁴⁰ En este sentido, el artículo 48.1 del III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 2.10.2014, alude a “ascendientes o descendientes que convivan” con los trabajadores.

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

⁴² En este sentido, el artículo 41.j) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014, concede derecho a un máximo de 35 horas retribuidas al año.

⁴³ En este sentido, el artículo 46 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013, mientras que, cuando se trata de acudir el trabajador/a a la visita de su médico, se establece un crédito de 18 horas anuales retribuidas, cuando se trata de acompañar el trabajador/a a la visita del médico de hijos menores de ocho años o mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos, el permiso, como, no tiene una duración fijada, no es un permiso retribuido, pudiéndose “negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria”.

o determinados parientes⁴⁴ el acompañamiento a familiares en determinadas circunstancias –si sufren alguna discapacidad⁴⁵ o si se trata de hijos menores de 8 años con enfermedad infecto contagiosa⁴⁶, la realización de trámites de adopción o acogimiento⁴⁷ la asistencia a reuniones relacionadas con la discapacidad de un hijo⁴⁸ o la asistencia del trabajador a firma de documentos notariales necesarios para la adquisición y/o venta de vivienda⁴⁹

⁴⁴ El permiso por matrimonio o boda de parientes, limitado a un día natural y usualmente al de la boda, se concede: (1) en el artículo 28.k) del Convenio colectivo para el sector de agencias de viajes, BOE de 22.8.2013, “(por) boda de padres, hijos/as o hermanos/as, incluso con parentesco político siempre y cuando aquella se celebre en territorio español: el día de la boda”; (2) en el artículo 29.1.g) del Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, BOE de 28.8.2013, “un día por matrimonio de hijos o padres”; (3) en el artículo 24.c) del Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE de 20.3.2014, “un día natural por matrimonio de hermanos/as, hijos/as y padres, coincidente con el día de la boda”; (4) en el artículo 27.2.c) del Laudo arbitral para oficinas de farmacia, BOE de 8.5.2014, “por matrimonio de los hijos, hermanos o cualquiera de los padres el día de la boda”; o (5) en el artículo 37.6 del Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE de 2.10.2014, “un día por matrimonio de pariente hasta primer grado de consanguinidad o afinidad”.

⁴⁵ Se concede “el tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado con discapacidad física o psíquica y así resulte acreditado”, exigiendo que “el uso de este permiso o licencia deberá ser preavisado al empresario con la suficiente antelación, salvo razones de fuerza mayor o de urgencia”, en el artículo 29.1.g) del Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas, BOE de 28.8.2013.

⁴⁶ Se concede “el tiempo indispensable para cuidado de hijos menores de 8 años aquejados de enfermedad infecto-contagiosa” en el artículo 24.j) del Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE de 20.3.2014.

⁴⁷ Se concede “un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento (y) en los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación” en el artículo 44.3 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, BOE de 23.12.2013. De manera semejante, se concede un permiso retribuido de “hasta tres días al año para la realización de trámites de adopción o acogimiento (y) cuando para los mismos sea necesario desplazarse al extranjero, por el tiempo necesario, debidamente justificado”, en el artículo 24.k) del Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE de 20.3.2014.

⁴⁸ Se concede a “los trabajadores con hijos discapacitados ... un permiso retribuido (del que no se especifica duración, sobreentendiendo es por el tiempo necesario) para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario que haya de efectuarse dentro de su jornada laboral”, en el artículo 41.i) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014.

⁴⁹ Se concede “un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios

3°. No faltan ocasiones en que, por las anteriores causas u otras semejantes, se conceden permisos sin sueldo o licencias no retribuidas, que precisamente debido a la ausencia de retribución-, son de mayor duración⁵⁰

4°. Otro permiso autónomo de conciliación establecido en la negociación colectiva que, en contraposición a los anteriores, presenta la ventaja de que no tiene límites causales, es el de asuntos propios, que, por su propia denominación, que obviamente, puede canalizar necesidades derivadas de la vida familiar. Se trata de un permiso de innecesaria justificación. Ahora bien, aunque veces se concede sin mayores precisiones⁵¹ suele rodearse de exigencias varias con la finalidad de no afectar a la producción y poder conjugar el derecho de la persona trabajadora con las necesidades de la empresa, como la prohibición de unión a otros descansos, la necesidad de una antelación especial respecto a la general indeterminada exigible a los demás permisos⁵².

para la adquisición y/o venta de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario de trabajo en el artículo 31.12.b) del Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, BOE de 2.10.2014.

⁵⁰ Un buen ejemplo de licencias no retribuidas es el artículo 42 del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014, que dice que "los trabajadores podrán disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de hasta un mes de duración, para: 1. El cuidado de un hijo menor de 8 años o de un ascendiente, que conviva con el trabajador, no desempeñe ninguna actividad retribuida y sufra de un grado severo de dependencia, en el supuesto de que dichos hijos o ascendientes sufran una enfermedad aguda grave u hospitalización. 2. Someterse a técnicas de reproducción asistida. 3. El traslado al extranjero para realizar los trámites de una adopción internacional".

⁵¹ En este sentido, el artículo 24.m) del Convenio colectivo del sector del autotaxi, BOE de 20.3.2014, contempla un permiso retribuido de "dos días de asuntos propios sin justificar" que, al no contener especificaciones sobre el previo aviso, se somete al previo aviso general exigible a todos los permisos. Tal permiso retribuido se completa con el del artículo 24.n), donde se establece que "todo/a trabajador/a, avisando con la posible antelación tendrá derecho al disfrute de tres días de permiso no retribuido al año".

⁵² Un ejemplo donde aparecen todas las exigencias detalladas en el texto principal es el artículo 27.2.g) del Laudo arbitral para oficinas de farmacia, BOE de 8.5.2014, donde se establece un permiso retribuido de "un día para asuntos propios, que disfrutará con las siguientes particularidades: 1. No podrá acumularse a las vacaciones anuales ni a los puentes, salvo acuerdo en contrario. 2. No podrá disfrutarse en la misma fecha por dos empleados/as del mismo centro de trabajo, salvo acuerdo en contrario. En caso de desacuerdo tendrá preferencia el empleado que primero lo haya solicitado. La solicitud de dicho día de asuntos propios habrá de hacerla el personal con una antelación mínima de una semana, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso y siempre garantizando la cobertura del servicio".

5º. Las licencias no retribuidas sin exigencia de justificación, que se regulan en algunos convenios colectivos⁵³, presentan ciertas semejanzas con el permiso retribuido por asuntos propios, en concreto, la reserva del puesto de trabajo y la falta de necesidad de justificación, a la par que ciertas semejanzas con la excedencia voluntaria, en concreto, su amplia duración temporal y la habitual exigencia de cierta antigüedad en la empresa.

2.8. Propuesta de mejora normativa: el “crédito horario para conciliar o cuenta de conciliación” y sus características básicas

Se plantea una propuesta de mejora normativa consistente en el reconocimiento legal de una nueva figura cuyos precedentes, se encuentran en la negociación colectiva. Esta nueva figura tomaría como referencia a algunos de los permisos denominados permisos autónomos de conciliación, estudiados en el apartado anterior, reconocidos en los convenios colectivos en los que se utilizan modos abiertos y flexibles de concesión de un tiempo retribuido con finalidad conciliatoria, mediante expresiones como la concesión “del tiempo necesario”⁵⁴; o un “crédito de horas anual”⁵⁵.

Esta nueva figura cuyo reconocimiento normativo se propone se ha denominado “crédito horario para conciliar o cuenta de conciliación”. Se describen aquí sus rasgos básicos, dejando para un estudio posterior, su caracterización en mayor profundidad. Consistiría en el derecho genérico reconocido en sede normativa de la persona trabajadora a ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución para conciliar; tales ausencias que habrán de ser avisadas y justificadas

⁵³ Un ejemplo de licencia sin retribución aparece en el artículo 30 bis del III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 2.10.2014, según el cual “el personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de un mes y máxima de un año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo”, bajo las siguientes exigencias: se solicitará con antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute; solo se podrá prorrogar una vez, con preaviso de 15 días como mínimo antes de la fecha de finalización; no se concederá para trabajar o colaborar con empresas de la competencia; y no podrá solicitarse una nueva licencia hasta transcurrido un año desde la incorporación al trabajo desde la última disfrutada.

⁵⁴ En este sentido, el artículo 41.j) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014, concede derecho a un máximo de 35 horas retribuidas al año.

⁵⁵ En este sentido, el artículo 41.j) del V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, BOE de 13.5.2014, concede derecho a un máximo de 35 horas retribuidas al año.

por la persona trabajadora habrían de estar conectadas con motivos familiares o personales y tendrían una duración equivalente a la de los denominados “permisos por acontecimientos familiares” (las seis figuras estudiadas a las que habría que añadir el permiso de reciente creación para acudir a sesiones informativas en caso de adopción⁵⁶, a los que sustituiría, mediante una especie de reagrupación cuantitativa de los mismos, presentando frente a éstos la ventaja de que se trataría de un derecho de conciliación abierto lo que incrementaría las facultades de auto organización de la persona que lo disfruta que decidiría los motivos y el momento en que lo utiliza de manera que si no se consumiese por algún motivo podría disfrutarse con posterioridad cuando la utilidad percibida por la persona del uso del derecho sea mayor. Este derecho le acompañaría a lo largo de la vida laboral.

Se propone que el coste de este nuevo derecho de conciliación deje de recaer en el empresario para ser asumido por el Estado con un modelo similar al de la financiación de la formación para el empleo. Para su financiación, anualmente, desde el primer día del ejercicio presupuestario, las empresas dispondrían de un “crédito de conciliación”, que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, el importe de este crédito de conciliación se va a obtener en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social y el porcentaje que, en función de su tamaño, se establezca en la Ley de Presupuestos Generales de cada ejercicio (Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral).

En el escenario que se propone todas las empresas participarían con sus propios recursos en alguna medida en la financiación del “crédito horario o

⁵⁶ La Disposición final tercera de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia ha supuesto la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

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

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

cuenta de conciliación” en porcentajes distintos en función de su tamaño, es decir la cofinanciación por parte de las empresas sería obligatoria si bien los porcentajes de cofinanciación sería mínimos y podrían tomar como referencia los mismos que se establecen para la formación para el empleo por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y que se detallan a continuación en la imagen siguiente

Porcentajes de cofinanciación de la formación para el empleo programada por las empresas

PLANTILLA	PORCENTAJE DE COFINANCIACIÓN PRIVADA
De 1 a 9 Trabajadores	5%
De 10 a 49 Trabajadores	10%
De 50 a 249 Trabajadores	20%
De 250 o más Trabajadores	40%

No obstante se propone que en el caso del “crédito o cuenta de conciliación” si bien el porcentaje habría de ser progresivo, se considera excesivo el porcentaje del 40 por ciento para empresas de más de 250 trabajadores, en nuestra propuesta se reconduciría al 25 por ciento.

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

Con esta fórmula, las empresas llegarían ahorrarse hasta el 60% del coste de los permisos por acontecimientos familiares cuando tengan más de 250 trabajadores, el 80% cuando tengan hasta 249 trabajadores, el 90% cuando tengan menos de 50, y el 95% cuando tengan menos de 10 trabajadores.

Una caracterización en mayor profundidad del “crédito horario o cuenta de conciliación” exigiría realizar una encuesta entre las empresas para comprobar la valoración que éstas hacen de dicha propuesta

3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA EFICACIA DE LOS “PERMISOS POR ACONTECIMIENTOS FAMILIARES”

La primera cuestión que es necesario abordar es definir el concepto de eficacia de un instrumento de conciliación. Recordemos que la Real Academia de la Lengua Española (R.A.E) define la eficacia como “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. En tal sentido se entendió que una medida de conciliación era tanto más eficaz, cuanto más utilizada haya sido, por aquellas personas que se encuentran en la situación que da derecho al uso de la misma, y mejor la valoren en cuanto a su utilidad para la conciliación. Aunando estos tres elementos, recogidos en la encuesta en tres preguntas⁵⁷, se creó un conjunto de índices sintéticos que se denominaron I_i , dónde i toma valores desde 1 hasta 6, representando cada una de las medidas contempladas en el conjunto de las denominadas como permisos retribuidos por acontecimientos familiares (cuando $i=1$ representa el índice de eficacia del permiso por matrimonio; $i=2$ representa el índice de eficacia del permiso por nacimiento; $i=3$ representa el índice de eficacia del permiso por infortunio; $i=4$ representa el índice de eficacia del permiso por traslado de domicilio habitual; $i=5$ representa el índice de eficacia del permiso para realización de exámenes prenatales; e $i=6$ representa el índice de eficacia del permiso para realizar técnicas de preparación al parto).

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

Donde:⁵⁸

El subíndice “ j ”, representa a cada una de las personas encuestadas, por lo que toma valores desde 1 a 296, que es el número de encuestas válidas recibidas.

⁵⁷ Una pregunta era relativa a si alguna vez había estado en la situación que da derecho al uso de la medida de conciliación, tomando el valor 0, si no lo había estado y el valor 1 en caso afirmativo. Otra pregunta versaba sobre si había utilizado la medida tomando valor 1, si no la había utilizado y 2, en caso de que la hubiese utilizado; por último se le pedía que valorase en una escala de 5 posiciones en la que 1, es muy inútil y 5 muy útil, la medida en para la conciliación.

⁵⁸ V.g. $I_{1,45} = S_{1,45} * D_{1,45} * V_{1,45}$, representa el valor del índice de eficacia del permiso por matrimonio ($i=1$), para la persona encuestada número 45 ($j=45$), que se obtendrá multiplicando la variable situación S_{ij} , es decir, respecto al matrimonio, la persona j , se casó? (si se casó toma valor 1 y si no lo hizo, valor 0). El siguiente factor es la variable disfrutar el permiso D_{ij} (si disfrutó el permiso la variable toma valor 2, si no lo disfrutó, toma valor 1). Por último, el tercer factor es V_{ij} variable que recoge la valoración que la persona encuestada hace de la utilidad de este permiso, para la conciliación (toma valores que van desde el 0, cuando el encuestado considera inútil el permiso, hasta el 5 cuando el encuestado considera que es muy útil para la conciliación). Así, si la persona encuestada, estuviese casada, hubiese disfrutado el permiso por matrimonio y valorase como muy útil éste permiso para la conciliación, el índice tomaría el valor $I_{1,45} = 1*2*5 = 10$.

I_{ij} representa el valor del índice de eficacia de la medida i -ésima;
 S_{ij} representa la variable que muestra la situación de la persona encuestada j -ésima, respecto a la medida de conciliación i -ésima;
 D_{ij} representa la variable que indica si la persona j -ésima disfrutó de la medida e conciliación i -ésima; y
 V_{ij} representa la variable que recoge la información de cómo valora la persona j -ésima, la medida i -ésima en cuanto a su utilidad para la conciliación.

Tal y como se acaba de describir en los apartados correspondientes, recordemos antes de iniciar el análisis empírico que las causas que originan los permisos por acontecimientos familiares son variadas, en numerosas ocasiones ampliadas por la doctrina judicial en una interpretación extensiva y también por la negociación colectiva; se trata de situaciones extremadamente frecuentes, y los beneficiarios son varios, la tendencia de la doctrina judicial y de la negociación colectiva es asimismo extender el colectivo de personas trabajadoras que pueden disfrutarlos. Casi todos los permisos son de titularidad indistinta, salvo el permiso por nacimiento y el permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, lo que favorece su utilización. Son retribuidos y con escasos requisitos formales para su disfrute. Todos ellos son de corta duración y por tanto no implican ningún coste personal ni económico para el trabajador, ya que no ponen en peligro su estabilidad en el empleo. Ni tampoco un excesivo coste organizativo para el empresario.

Los permisos por acontecimientos familiares (matrimonio, nacimiento, infortunio, mudanza, exámenes prenatales y preparación al parto) son los más conocidos por los potenciales beneficiarios de entre las medidas de conciliación existentes en nuestro ordenamiento laboral; entre ellos, los permisos para exámenes prenatales y para preparación al parto son los menos conocidos, no llegando a la mitad la proporción de personas encuestadas que manifiestan conocerlos de una muestra representativa de 288 personas, de los cuales 157 son hombres (54,5%) y 131 mujeres (45,5%)⁵⁹ Cabe señalar que 150 encuestados (50,7%) utilizaron el permiso por matrimonio, 135 (45,6%) el permiso por naci-

⁵⁹ La composición de la muestra se describe a continuación. Hay 157 hombres (54,5%) y 131 mujeres (45,5%), en ocho cuestionarios no contestaron a esta pregunta; con edades que van desde los 25 años a los 69, con una edad media de casi 43 años (42,89). con edades que van desde los 25 años a los 69, con una edad media de casi 43 años (42,89). En cuanto a la situación laboral, han contestado 62 autónomos (21,6%), 43 funcionarios (15%) y 182 asalariados (61,5%). Son

miento, 115 (38,9%) el permiso por infortunio (que comprende un conjunto de situaciones que van desde permisos por enfermedad de familiares a muerte, pasando por la intervenciones quirúrgicas). 99 encuestados (33,4%) utilizaron el permiso por traslado de domicilio habitual y 53 (17,9%) el permiso para exámenes prenatales.

TABLA 1: CONOCIMIENTO DE LOS PERMISOS DE CONCILIACIÓN POR ACONTECIMIENTOS FAMILIARES

Medida de conciliación	UTILIZA				No contesta	
	SÍ	%	NO	%	N.C.	%
Permiso de matrimonio	265	89,5	25	8,4	6	2,1
Permiso de nacimiento	259	87,5	26	8,8	11	3,7
Permiso por infortunio	256	86,5	32	10,8	8	2,7
Permiso por mudanza	253	85,4	39	13,2	4	1,4
Permiso exámenes prenatales	143	48,3	144	48,6	9	3,0
Permiso preparación parto	125	42,2	164	55,4	7	2,4

Fuente: Elaboración propia.

Tanto el permiso por matrimonio como por nacimiento de hijo son, sin duda, los más utilizados. Casi la mitad de la población, los utiliza o ha utilizado, mientras que el resto de permisos lo son por menos de la mitad de la muestra. En la tabla 2 se muestra la proporción de personas encuestadas que los utilizaron, no utilizaron o no contestaron a esta pregunta.

cifras que no se diferencian mucho de las existentes para el conjunto de la población ocupada española, un dato más que avala la representatividad de la muestra obtenida. El tamaño de las empresas en las que trabajan las personas que han contestado el cuestionario es: 67 (23,8%) trabajan en micro empresas, 41 (14,5%) en pequeñas empresas, 48 (17%) en mediana empresa y 125 (44,3%) en grandes empresas. Estos resultados, aunque no son acordes con la estructura económica de España sí lo son con el perfil seleccionado para encuestar. La naturaleza de la investigación y el propio método de obtención de la información aconsejaban un nivel de formación alto de los encuestados y que estuvieran familiarizados con el uso de nuevas tecnologías.

TABLA 2: UTILIZACIÓN DE LOS PERMISOS DE CONCILIACIÓN POR ACONTECIMIENTOS FAMILIARES

Medida de conciliación	UTILIZA				No contesta	
	SÍ	%	NO	%	N.C.	%
Permiso de matrimonio	150	50,7	123	41,6	23	7,8
Permiso de nacimiento	135	45,6	140	47,3	21	7,1
Permiso por infortunio	115	38,9	165	55,7	16	5,4
Permiso por mudanza	99	33,4	185	62,5	12	4,1
Permiso exámenes prenatales	53	17,9	223	75,3	20	6,8
Permiso preparación parto	31	10,5	248	83,8	17	5,7

Fuente: Elaboración propia.

Una posible explicación del uso de los instrumentos de conciliación, puede estar en el desconocimiento de los mismos. Por lo que se plantean un conjunto de hipótesis formuladas de la forma siguiente:

$$H_{1,i}: \text{El desconocimiento de la medida de conciliación "i",} \\ \text{está relacionada con el uso de la medida "i"}^{60}$$

Los resultados obtenidos, al contrastar las hipótesis se muestran en la tabla 3.

⁶⁰ Para contrastar estadísticamente éste conjunto de hipótesis y que los resultados sean extrapolables al conjunto de la población, se ha utilizado el análisis estadístico de tablas de contingencia multicapa. En la capa, como condición, se ha usado la variable de situación de cada medida que se explicó anteriormente.

TABLA 3: ACEPTACIÓN Y RECHAZO DE LA HIPÓTESIS $H_{1,i}$

Hipótesis	ϕ coeficiente de contingencia	Significación	Acepta / Rechaza
$H_{1,1}$	0,330	0,000	ACEPTAR
$H_{1,2}$	0,256	0,000	ACEPTAR
$H_{1,3}$	0,320	0,000	ACEPTAR
$H_{1,4}$	0,268	0,000	ACEPTAR
$H_{1,5}$	0,482	0,000	ACEPTAR
$H_{1,6}$	0,396	0,000	ACEPTAR

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse al observar la tabla 3, todas las hipótesis son aceptadas, lo que permite afirmar que un mayor conocimiento de las medidas de conciliación incide positivamente en el uso y disfrute de éstas.

Se formula una segunda batería de hipótesis en las que se relaciona el uso de las medidas de conciliación por motivos familiares con el sexo de las personas encuestadas. Las hipótesis adoptan la forma:

$H_{2,i}$: *El sexo de la persona encuestada, está relacionada con el uso de la medida de conciliación "i"*⁶¹

Solamente se han analizado los instrumentos de conciliación de titularidad indistinta que son todos menos el de nacimiento, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, puesto que en no tendría sentido hacerlo de otra forma. Los resultados del test de hipótesis se muestran a continuación (tabla 3).

⁶¹ Para contrastar estadísticamente éste conjunto de hipótesis y que los resultados sean extrapolables al conjunto de la población, se ha utilizado el análisis estadístico de tablas de contingencia.

TABLA 4: ACEPTACIÓN Y RECHAZO DE LA HIPÓTESIS $H_{2,i}$.

Hipótesis	ϕ coeficiente de contingencia	Significación	RESULTADO
$H_{2,1}$ (matrimonio)	0,011	0,902	RECHAZAR
$H_{2,2}$ (infortunio)	0,007	1	RECHAZAR
$H_{2,3}$ (mudanza)	0,013	0,900	RECHAZAR

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 se observa que todas las hipótesis son rechazadas, es decir no se puede afirmar que el sexo esté relacionado el uso de las medidas, o lo que es lo mismo, las mujeres no utilizan más estas medidas de conciliación que los hombres.

Se podría decir que la titularidad indistinta de estos permisos (matrimonio, mudanza e infortunio) aumenta la eficacia de los mismos, no siendo el sexo el factor de explicación de un mayor o menor uso de los permisos.

Cabría esperar que en aquellas empresas en las que esté mal visto el uso de las medidas de conciliación, inhibirán a las personas que trabajen, en el disfrute de las mismas. Para estudiar ésta posible relación se han definido las siguientes hipótesis:

$H_{3,i}$: *La percepción de la persona encuestada "j" de que solicitar permisos le puede afectar a su carrera profesional está relacionada con el uso de la medida de conciliación "i"*⁶²

Solamente se han analizado los instrumentos de conciliación de titularidad indistinta, que son todos menos el de nacimiento, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, puesto que no tendría sentido hacerlo de otra forma. Los resultados del test de hipótesis se muestran a continuación (tabla 5).

⁶² Para contrastar estadísticamente éste conjunto de hipótesis y que los resultados sean extrapolables al conjunto de la población, se ha utilizado el análisis estadístico de tablas de contingencia.

TABLA 5: ACEPTACIÓN Y RECHAZO DE LA HIPÓTESIS $H_{3,i}$.

Hipótesis	χ^2	Significación	RESULTADO
$H_{3,1}$ (matrimonio)	8,704	0,069	RECHAZAR
$H_{3,2}$ (infortunio)	0,965	0,915	RECHAZAR
$H_{3,3}$ (mudanza)	2,944	0,567	RECHAZAR

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la tabla 4, las tres hipótesis se rechazan, lo que evidencia que no hay relación entre la solicitud de permisos y que el trabajador perciba que le puede afectar a su carrera profesional, aún a pesar, de que hay un nutrido número de personas encuestadas que se manifiestan de acuerdo o muy de acuerdo con que la solicitud de permisos puede afectar a su carrera profesional (A la pregunta cree que la solicitud de permisos le puede afectar a su carrera profesional?, el 8,8% manifestaron estar en total desacuerdo, el 8,4% en desacuerdo, el 16,6% se manifestaron indiferentes, el 27,7% de acuerdo y el 34,8% totalmente de acuerdo).

Una cuestión interesante consistiría en estudiar la relación entre la suficiencia en la duración de los permisos por acontecimientos familiares y la eficacia de los mismos. Para ello formulamos la siguiente hipótesis:

H_4 : *La eficacia de las medidas de conciliación por motivos familiares está relacionada con la percepción de suficiencia de la duración de los distintos permisos.*⁶³

Conocidos los índices de eficacia de cada medida, es posible calcular un índice de eficacia conjunta, obtenido por agregación de los seis índices (I_{AG})⁶⁴.

⁶³ Para contrastar ésta hipótesis se utilizará el modelo ANOVA, que permite determinar si los distintos grados de acuerdo con la suficiencia temporal de los permisos, conlleva mayores niveles de eficacia conjuntas de los instrumentos de conciliación por razones familiares.

⁶⁴ Este índice representa la eficacia de las medidas de los instrumentos de conciliación. Se obtendrá por agregación de los anteriormente citados $I_{AGj} = I_{1j} + I_{2j} + I_{3j} + I_{4j} + I_{5j} + I_{6j}$.

Contrastada la hipótesis, se rechaza, con un nivel de significación 0,762. Es decir, no existe relación entre la percepción de suficiencia temporal del conjunto de permisos por razones familiares y el índice de eficacia de éste conjunto de medidas de conciliación.

El último objetivo que se estableció, como se recogió en párrafos anteriores, es conocer el grado de acuerdo o desacuerdo de las personas encuestadas con la existencia de un crédito horario de conciliación para cubrir las necesidades familiares.

En el cuestionario, se incluyó una pregunta relativa al grado de acuerdo o desacuerdo de las personas encuestadas, respecto a la creación de un “crédito horario para la conciliación” equivalente en duración a los derechos actualmente reconocidos que consisten en ausencias (dejando al margen las reducciones de jornada) y que los sustituyese siendo de libre disposición de la persona trabajadora y que la acompañara desde el inicio al fin de su vida laboral. Las respuestas se recogen en la tabla 6.

TABLA 6: REPUESTAS A LA PREGUNTA SOBRE VALORACIÓN DE UN CRÉDITO HORARIO PARA LA CONCILIACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Total desacuerdo	12	4,1	4,3	4,3
Desacuerdo	13	4,4	4,6	8,9
Indiferente	37	12,5	13,2	22,1
Acuerdo	94	31,8	33,6	55,7
Total acuerdo	124	41,9	44,3	100,0
Total	280	94,6	100,0	
Perdidos				
Sistema	16	5,4		
Total	296	100,0		

Fuente: Elaboración propia.

A la vista de los resultados obtenidos parece evidente que hay una mayor proporción de personas que están de acuerdo con ese crédito horario para la conciliación, para comprobarlo se formula la siguiente hipótesis, H_5

H_5 : La proporción de personas trabajadoras interesadas en el crédito horario es significativamente mayor que la proporción de aquellas personas que no lo están.

Para contrastar la hipótesis⁶⁵, primero se debe reducir el número de categorías en las respuesta de cinco a solo tres, agregando por un lado los que están en total desacuerdo y en desacuerdo y por otro los que están de acuerdo y totalmente de acuerdo, quedando como se muestra en la tabla 7

TABLA 7: RESPUESTAS REDUCIDAS A TRES CATEGORÍAS A LA PREGUNTA SOBRE VALORACIÓN DE UN CRÉDITO HORARIO PARA LA CONCILIACIÓN

CATEGORÍAS	NÚMERO DE RESPUESTAS	PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL
Desfavorables (Totalmente en desacuerdo y en desacuerdo)	25	8,92
Indiferentes	37	13,21
Favorables (Acuerdo y totalmente de acuerdo)	218	77,87
TOTAL	280	100,00

Fuente: Elaboración propia.

La hipótesis se acepta con una significación de 0,000. Es mayor significativamente la proporción de personas que se muestran favorables a la existencia de "un crédito horario para la conciliación".

⁶⁵ Para contrastar la hipótesis se utilizará un test de proporciones.

4. CONCLUSIONES

Del análisis jurídico en términos de conciliación de los denominados “permisos por acontecimientos familiares”, se concluye que se trata derechos cerrados en su configuración jurídica, lo que significa que solamente protegen las necesidades de la vida personal y familiar expresamente previstas, ello presenta ventajas desde el punto de vista de la seguridad jurídica pero no siempre se acomodan de una manera flexible a las situaciones reales y a las necesidades familiares que son cambiantes a lo largo de la vida laboral.

La mayor parte de los permisos analizados son de titularidad indistinta lo que aumenta sus posibilidades de disfrute; salvo el permiso por nacimiento de hijo, de titularidad exclusivamente paterna, y los de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que son de titularidad exclusivamente femenina. Su alto grado de individualización permite que sean disfrutados incluso de forma simultánea, circunstancia que aumenta las facultades de auto organización de sus beneficiarios.

De análisis empírico se extraen las siguientes conclusiones:

- Tanto el permiso por matrimonio como por nacimiento de hijo o hija son los más utilizados. Casi la mitad de la población, los utiliza o ha utilizado, mientras que el resto de permisos (infortunio, traslado de domicilio habitual, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto) los son por menos de la mitad de la muestra. El mayor conocimiento de algunos de los permisos por acontecimientos familiares incide positivamente en su utilización. En este aspecto es útil el papel que pueden jugar las campañas públicas de sensibilización y la implantación de los planes de igualdad en las empresas dando a conocer las medidas de conciliación entre las personas trabajadoras.
- Se aceptan todas las hipótesis que confirman la relación entre la valoración de estos permisos y la percepción que las personas trabajadoras tienen sobre la actitud de la empresa ante la solicitud de estos tipos de medidas. Por tanto, se aprecia que el contexto socio-cultural de la persona trabajadora condiciona su utilización. La implementación de planes de igualdad en la empresa podría también mitigar estos condicionantes.
- No hay relación entre la solicitud de permisos y que el trabajador perciba que le puede afectar a su carrera profesional, aún a pesar, de que hay un

nutrido número de personas encuestadas que se manifiestan de acuerdo o muy de acuerdo con que la solicitud de permisos puede afectar a su carrera profesional (a la pregunta, "cree que la solicitud de permisos le puede afectar a su carrera profesional?", el 8,8% manifestaron estar en total desacuerdo, el 8,4% en desacuerdo, el 16,6% se manifestaron indiferentes, el 27,7% de acuerdo y el 34,8% totalmente de acuerdo)

- Puede afirmarse que el sexo no está relacionado con la utilización de los permisos por acontecimientos familiares, o lo que es lo mismo, las mujeres no utilizan más estas medidas de conciliación que los hombres. Se podría decir que la titularidad indistinta de estos permisos y el alto grado de individualización (matrimonio, traslado de domicilio e infortunio) aumenta su eficacia, no siendo el sexo el factor de explicación de su mayor o menor utilización.
- Por último, el análisis empírico refleja el mayor acuerdo de las personas encuestadas respecto a la propuesta de mejora normativa que consistiría en la creación de un "crédito horario para la conciliación" o "cuenta de conciliación" equivalente en duración a los permisos actualmente reconocidos que los sustituyese siendo de libre disposición de la persona trabajadora y que la acompañara desde el inicio al fin de su vida laboral.
- Se propone que el coste de este nuevo derecho de conciliación deje de recaer en el empresario para asumirse por el Estado con un modelo similar al de la financiación de formación para el empleo. Si bien las empresas habrían de contribuir en a su cofinanciación con un porcentaje mínimo que sería progresivo en función de su tamaño y que oscilaría entre el 5% para las empresas entre 1 a 9 trabajadores y un máximo del 25% para las de más de 250 trabajadores.
- De esta manera, al asumir el Estado gran parte del coste económico de las medidas de conciliación, podría, en parte, evitarse la valoración negativa de las medidas en el contexto socio cultural con el consiguiente perjuicio sobre la carrera profesional de aquellas personas que las utilicen. Con esta fórmula, las empresas llegarían ahorrarse hasta el 60% del coste de los permisos por acontecimientos familiares cuando tengan más de 250 trabajadores, el 80% cuando tengan hasta 249 trabajadores, el 90% cuando tengan menos de 50, y el 95% cuando tengan menos de 10 trabajadores.

5. BIBLIOGRAFÍA

CABEZA PEREIRO, J. (2009), “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras”, en *El principio de igualdad en la negociación colectiva* dirigido por José Fernando Lousada Arochena, Comisión Consultiva Nacional Convenios Colectivos.

CASTRO ARGÜELLES, M.A. (2004), “La retribución de los permisos para exámenes prenatales”, *Aranzadi Social*, número 19.

CRUZ VILLALÓN, J. (1999), “El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (Comentario a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario.

FERNÁNDEZ COLLADOS, B. (2009), “La suspensión del contrato de trabajo por paternidad y el permiso retribuido por nacimiento de hijo: dos medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, diferentes y compatibles”, *Aranzadi Social*, número 3.

FERNÁNDEZ PRIETO, Marta / CABEZA PEREIRO, J. (2012), *Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo*, Editorial Bomarzo, Albacete.

GARCÍA ARCE, C. (2003), “Reducciones de jornada y permisos de trabajo por razones familiares”, en la obra *Mujer y Trabajo*, Editorial Bomarzo.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (2004), *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social*, CES, Madrid, 2004.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (1997), *La protección por maternidad*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

- “Discapacitados: inserción social a través del empleo y principios de igualdad y no discriminación”, *Revista Derecho Social y Empresa*, suplemento extraordinario 2015.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan / MARÍN ALONSO, I. (2001), *Familia y trabajo. El régimen jurídico de su armonización*, Ediciones Laborum.

HAIR, J. et AL (2008), *Análisis multivariante*, 5ª ed. Pearson/Prentice Hall.

LOUSADA AROCHENA, J.F (2014), *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Fundamentos teóricos de la igualdad de género y, en especial, su aplicación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*, Editorial Tirant lo Blanch.

-(2000) “Las novedades en el régimen de los permisos parentales introducidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre”, *Actualidad Laboral*, número 25.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2004), en *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*, Ana Rosa Argüelles Blanco / Carolina Martínez Moreno / Paz Menéndez Sebastián, CES, Madrid.

NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. y LOUSADA AROCHENA, J.F. (2015), *Jornada y derechos de conciliación*, Tecnos.

RAMÍREZ SOBRINO, J.N. y MOLINA SÁNCHEZ, H. (2014), *Lecciones de investigación de Mercados*, Delta Publicaciones.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2002), *La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras*, CEDECS, Barcelona.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (1988), *Los permisos retribuidos del trabajador*, Editorial Aranzadi, Pamplona.

RAYÓN SUÁREZ, E. (1982), "Descanso semanal, fiestas y permisos", en *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo VII, EDERSA.

RIVAS VALLEJO, P. (1997), "Los permisos retribuidos por causa de maternidad", en RTSS, agosto-septiembre, 1997.

WOOD, J.C. (1993), *Thorstein Veblen: Critical Assesments*, Routledge.