

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN ESPAÑA Y COLOMBIA

Cristina Ayala del Pino

*Doctora en Derecho
Profesora de la Universidad Rey Juan Carlos*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Martín GODINO REYES, don Fermín GUARDIOLA MADERA, doña Sofía OLARTE ENCABO, don Ángel Luis SÁNCHEZ IGLESIAS y don Juan Miguel TORRES ANDRÉS.

EXTRACTO

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es muy importante y no siempre somos conscientes de ello. El presente trabajo quiere poner de manifiesto su relevancia, evidenciando que se precisa un cambio de mentalidad hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la vida doméstico-familiar y laboral, es decir, el equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. De hecho, la falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social. Hay que apostar por medidas de apoyo a la conciliación, impulsar un cambio estructural en la organización del trabajo, que permitan una mayor participación laboral de las mujeres, ya que como es sabido en ellas sigue recayendo la mayor parte de las responsabilidades de índole domésticas y de cuidado. Ellas deberían tener facilidades para acceder a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, a fin de evitar que su trayectoria profesional se viera afectada en los supuestos en que tuviera que decidir entre familia y trabajo, de lo contrario se estaría perdiendo un extraordinario potencial humano. En suma, la conciliación es una oportunidad, un reto.

Palabras claves: conciliación, corresponsabilidad, igualdad, vida familiar y laboral y legislación comparada España-Colombia.

Fecha de entrada: 30-04-2014 / Fecha de revisión: 17-03-2015 / Fecha de aceptación: 18-03-2015

RECONCILIATION OF FAMILY AND WORK LIFE IN SPAIN AND COLOMBIA

Cristina Ayala del Pino

ABSTRACT

The reconciliation of personal, family and work life is very important and we are not always aware of it. This paper aims to show its relevance, showing that a change of mindset towards the responsibility of men and women in the home-work and family life, namely the balanced allocation between women and men of domestic responsibilities required and care. In fact, the lack of responsibility is one of the most influential factors in maintaining significant inequalities in the labor, political and social spheres. We must concentrate on measures to support reconciliation, promote structural change in the organization of work, allowing greater labor force participation of women, because as we know them remains with most of the responsibilities of domestic nature and care. They should have easier access to services for children and other dependents, in order to prevent his career was affected in cases where I had to decide between family and work, otherwise you would be wasting an extraordinary potential human. In short, the reconciliation is an opportunity, a challenge.

Keywords: reconciliation, responsibility, equality, family and work life and comparative law Spain-Colombia.

Sumario

- I. Introducción
- II. Aspectos laborales
 - A) Duración y distribución de la jornada
 - B) Permisos retribuidos por motivos familiares
 - a) Permiso por matrimonio
 - b) Por traslado del domicilio habitual
 - c) Por nacimiento o adopción de hijos/as
 - d) Para exámenes prenatales y preparación al parto
 - e) Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares
 - f) Por lactancia de hijos/as
 - C) Reducción de la jornada
 - a) Por guarda legal de menores o personas discapacitadas
 - b) Por cuidado de familiares
 - c) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que requieran hospitalización
 - D) Suspensión del contrato
 - a) Suspensión por maternidad
 - a') Por parto sencillo y múltiple
 - b') Por adopción o acogimiento
 - b) Suspensión por riesgo durante el embarazo
 - c) Suspensión por riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses
 - d) Suspensión por paternidad
 - E) Excedencia por motivos familiares
 - a) Excedencia para el cuidado de hijos o familiares
 - b) Excedencia voluntaria
- III. Medidas de conciliación
- IV. Conclusiones
- Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral y familiar constituye uno de los grandes temas que afectan al mundo social, empresarial y político de los últimos años, y lo será aún más en el futuro. Uno de los fenómenos laborales más relevantes que ha tenido lugar en España y Colombia, al igual que en el resto de Europa e Hispanoamérica, en las últimas décadas, ha sido la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Ello ha supuesto un cambio en la composición de la fuerza de trabajo que tiene sin duda una incidencia clara en la organización familiar. Vivimos, pues, en un mundo compartido donde hombres y mujeres integran, actúan y forman a la vez el mundo del trabajo y la familia.

Junto a la incorporación de la mujer al mundo del trabajo vemos varias tendencias que tienen impacto sobre la familia. En primer lugar se constata que un mayor número de mujeres poseen formación superior, mejoran sus posibilidades para acceder a puestos directivos y tienden a casarse con hombres también profesionales, lo que implica que se formen más familias con doble ingreso, en lugar de las tradicionales familias que imperaban antes con un solo ingreso. Y, en segundo lugar, se incrementa el número de familias con solo padre o madre, es decir, las familias monoparentales.

De hecho los cambios en las formas de familia y la disminución en la natalidad vienen condicionados por la necesidad de conciliar trabajo y familia. Así pues, no cabe duda de que los cambios en los procesos productivos, en el mercado de trabajo o en los sistemas de protección son factores macro que tienen impacto en cómo los individuos compatibilizan un empleo con su vida familiar.

Ambos fenómenos, la incorporación de las mujeres al mundo laboral y el descenso de la natalidad, están relacionados, aunque resulta difícil establecer el sentido causal de dicha relación. Por otra parte, las dificultades existentes para el logro de la estabilidad laboral contribuyen al retraso en la edad de maternidad, ya que en muchos casos las mujeres posponen el nacimiento de su primer hijo hasta haber logrado un puesto de trabajo estable.

El problema es que compatibilizar trabajo y familia no resulta fácil. La falta de flexibilidad del mercado laboral y, en concreto, de la jornada y el tiempo de trabajo, así como la escasa provisión de servicios públicos para el cuidado de dependientes (niños y ancianos), lleva en muchas ocasiones a que las mujeres realicen una «doble jornada» sumando a sus obligaciones como trabajadora la responsabilidad única de gestionar y soportar el peso del trabajo doméstico.

Al hablar de conciliación el objetivo que se persigue no es otro que desarrollar mejores condiciones para la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Para alcanzarlo, habría que propiciar un cambio de mentalidad hacia la corresponsabilidad de varones y mujeres en la vida doméstico-familiar y laboral en la población, promover la creación de empresas de servicios de proximidad y apoyo a la conciliación, así como impulsar un cambio estructural en la organización del trabajo¹.

El tema de la conciliación se ha de presentar como un problema de las organizaciones empresariales, los sindicatos y las Administraciones. De hecho, estamos viendo que cuestiones tales como la igualdad de género y la conciliación de trabajo y familia son nuestra «circunstancia». Si no la salvamos a ella, no nos salvaremos nosotros. Por ello, los poderes públicos y la sociedad civil han de remover los obstáculos para la conciliación.

En Colombia, al igual que sucede en el resto de América Latina², la familia tiene un gran valor, puesto que cuando la cobertura social es limitada, se convierte en la única institución de protección social frente al desempleo, la enfermedad y la inmigración.

Los hogares colombianos han sufrido un importante cambio en su estructura en los últimos años, explicado por una menor fecundidad³, mayor inserción de la mujer en el mercado laboral e incremento de los niveles educativos, lo que se evidencia en el tamaño del hogar. Presentan una gran diversidad, así concurren las familias nucleares, que continúan siendo predominantes, pero su porcentaje se reduce en favor de los hogares unipersonales, que han aumentado. Sobre todo han crecido los hogares monoparentales femeninos, un fenómeno que está estrechamente relacionado con el aumento de la soltería, de las separaciones y divorcios, de las migraciones y de la esperanza de vida. En este sentido, el Derecho colombiano otorga una especial protección a los hogares de jefatura unipersonal sin cónyuge o compañero/a estable, ya que presentan una mayor carga de trabajo doméstico sobre el padre o la madre, ante la imposibilidad de compartir el reparto de responsabilidades con otra persona a cargo del cuidado de los/as hijos/as (arts. 20 y 30 Ley 82 de 1993, modificada por la Ley 1232 de 2008)⁴.

Es importante destacar que durante las últimas décadas se han observado cambios en la situación de las mujeres colombianas. Así, la creciente incorporación de la mujer colombiana al mercado laboral, sobre todo en las zonas urbanas, ha motivado un mayor control de la natalidad

¹ Vid. CASADO APARICIO, E. y GÓMEZ ESTEBAN, C.: «Los retos de la conciliación de la vida laboral y familiar en el siglo XXI», en *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, Madrid: Biblioteca Nueva, 2006, págs. 15 a 20. En igual sentido, véase AA. VV.: «Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica», IESE Business School-Universidad de Navarra, estudio n.º 36, marzo 2006, págs. 28-30.

² En este sentido, véase: AA. VV., «Estado...», *op. cit.*, págs. 10 y 11.

³ Vid. SARDI PEREA, E.: «Cambios sociodemográficos en Colombia: Periodo intercensal 1993-2005», *Revista de la Información Básica Virtual*, vol. 2, núm. 2, págs. 3 a 6.

⁴ Sobre el particular, véase el estudio sobre la jefatura del hogar en CASTRO ROMERO, V. N.: «Colombia: Oferta de servicios de cuidado y responsabilidades de cuidado en el hogar», en *Red Internacional de Género y Comercio*, capítulo latinoamericano, 2007, págs. 10-17.

y un incremento de la carga de trabajo que pesa sobre ella, dando lugar a la denominada «doble jornada» como asalariada y como ama de casa, incidiendo en que la mujer tenga menos posibilidades de mejorar su nivel educativo y de promocionarse profesionalmente⁵, ya que no ha estado acompañada de una participación equivalente de los hombres en el ámbito doméstico.

Esta tendencia genera nuevas necesidades respecto al cuidado de menores y personas dependientes, ya que la figura de la mujer en casa a tiempo completo y del padre como único proveedor ha dejado de ser la norma para muchas familias colombianas que han visto desbordadas sus necesidades en materia de servicios que faciliten compatibilizar la vida laboral y familiar. Las circunstancias sociodemográficas actuales evidencian que muchas personas viven un conflicto entre el trabajo y la familia. Lo sufren las mujeres que trabajan fuera del hogar, los hombres que se implican cada vez más en las tareas familiares y las parejas de doble ingreso. La causa es la falta de flexibilidad estructural en el trabajo.

II. ASPECTOS LABORALES

El ordenamiento laboral español ha experimentado numerosos y profundos cambios en los últimos años. Esta intensa evolución se ha visto acentuada en buena medida por las exigencias de la Unión Europea. Así, cabe destacar la [Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras](#), de noviembre de 1999⁶, que constituyó un claro ejemplo de que la conflictividad entre lo laboral y lo familiar superaba el plano privado, individualizado, sobre todo en las mujeres, para tomar protagonismo colectivo, llamando la atención legislativa y la actuación por parte de los poderes públicos.

De hecho, la práctica totalidad de las reformas laborales que se han venido sucediendo hasta la fecha incluyen medidas dirigidas a facilitar la conciliación. Cabe destacar la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁷ (BOE de 23 de marzo)⁸. Es una ley ambiciosa y su carácter transversal indica que el Gobierno que gobernaba en aquel momento hizo un importante esfuerzo para promover una reforma con voluntad de incidir

⁵ Sobre el costo que genera la doble jornada, véase VIDAL, E.: «Costos psicosociales del doble papel de la mujer, como asalariada y como ama de casa», *Revista Latinoamérica de Psicología*, vol. 22, núm. 1, 1990, págs. 162 y 163.

⁶ Para un estudio amplio sobre esta ley, véase BALLESTER PASTOR, M. A.: *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2000, pág. 10 y ss.

⁷ PANIZO ROBLES, J. A.: «Igualdad de género, conciliación familiar y laboral y Seguridad Social (A propósito de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)», *RTSS.CEF*, núm. 290, 2007, págs. 3 a 98.

⁸ MOLINA NAVARRETE, C.: «El impacto laboral de la "Ley de igualdad de sexos": Lo que queda después de vender el "humo político"», *RTSS.CEF*, núm. 290, 2007, págs. 99 a 158.

sobre la realidad. A lo largo de su texto están recogidas distintas medidas para facilitar la conciliación entre trabajo y familia⁹.

En este sentido, dentro de las medidas que apoyan la combinación del trabajo remunerado y cuidados (especialmente el cuidado y la crianza de los niños) podemos encontrar las referidas al tiempo (como los permisos y los horarios laborales flexibles), las ayudas económicas (reducciones fiscales, seguridad social y asistencia social) y los servicios (como los recursos para el cuidado de niños y niñas). El presente estudio se va a centrar en los aspectos estrictamente laborales y en las medidas de conciliación, sin entrar a comentar las cuestiones económicas que serían objeto de otra investigación.

Aunque con frecuencia se recurre al trabajo a tiempo parcial¹⁰ y a las diferentes medidas sobre flexibilización del tiempo de trabajo¹¹ para conciliar la vida laboral y familiar, los trabajadores pueden tener otros motivos para trabajar a tiempo parcial o para acogerse a las medidas de flexibilización del tiempo laboral. También los empresarios suelen tener otros motivos para introducir las medidas de flexibilización del tiempo laboral (v. gr., reducir costes e impulsar la productividad y la competitividad). Es más, en ocasiones la flexibilidad del tiempo laboral puede dificultar la conciliación de la vida familiar; por ejemplo, en familias donde ambos progenitores trabajan con horarios diferentes a los habituales es más difícil organizarse para ajustarse a los horarios de guarderías o de los colegios.

Nuestro ordenamiento laboral¹² contempla distintas fórmulas para adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades familiares, así, el [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), norma básica de las relaciones laborales en España, prevé unos derechos mínimos en materia de conciliación personal, familiar y laboral de las personas con contrato de trabajo. Esta norma recoge y mejora los mínimos establecidos por la legislación internacional y comunitaria sobre la materia. Así, incluye desde permisos retribuidos y reducciones de jornadas hasta suspensiones de la relación laboral de mayor o menor duración¹³.

⁹ Sobre el tema de la igualdad, *cfrs.* PANIZO ROBLES, J. A.: «Igualdad de género...», *op. cit.* y MOLINA NAVARRETE, C.: «El pacto laboral...», *op. cit.*

¹⁰ En todos los países europeos se constata que el trabajo a tiempo parcial es un fenómeno predominantemente femenino. *Cfr.* KOOPMANS, I.: «Conciliación de la vida laboral y familiar en Europa», *Los desafíos...*, *op. cit.*, pág. 25.

¹¹ El tiempo de trabajo flexible puede concretarse en jornada intensiva (consiste en trabajar más horas diarias y menos días a la semana, por ejemplo, nueve horas diarias cuatro días a la semana), jornada flexible (permite modificar las horas de entrada y salida) y teletrabajo (permite trabajar desde casa, en contacto con el centro de trabajo).

¹² *Vid.* QUINTANILLA NAVARRO, B.: «La conciliación de la vida laboral y familiar en el ordenamiento laboral español», *Los desafíos...*, *op. cit.*, pág. 83 y ss.

¹³ *Cfr.* VELASCO PORTERO, T.: «Los derechos de conciliación de vida personal, laboral y familiar en la empresa privada», en AA. VV., Núñez-Cortés Contreras, P. (dir.), *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales*, Madrid: Tecnos, 2009, págs. 117 y ss. Y, de la misma autora, para los funcionarios públicos, *vid.* «Los derechos de conciliación de vida personal, laboral y familiar en la Administración Pública», págs. 135 a 157.

Por otra parte, estos derechos han sido recogidos en normas tales como los convenios colectivos que han previsto mejoras en esta materia con respecto a los mínimos establecidos en el Estatuto¹⁴; también cabe mencionar los reglamentos internos de la empresa o los pactos o acuerdos colectivos extraestatutarios de ámbito empresarial. Si bien en la situación actual de crisis las empresas están mirando más por su subsistencia e intereses económicos que por cuestiones tales como las medidas de conciliación.

El ET reconoce varios tipos de derechos de conciliación. Así, algunos hacen referencia a la duración o distribución de la jornada de trabajo, otros posibilitan dejar de asistir a trabajar manteniendo la retribución (permisos) y, por último, otros derivan en que la persona trabajadora deje de trabajar y de percibir el salario pero mantenga su derecho a la reserva de puesto de trabajo (suspensiones y excedencias), con posibilidad de acceder unas veces a una prestación de la Seguridad Social y otras no.

Por su parte, en Colombia, el marco regulador de acciones que permiten conciliar la vida personal y laboral está constituido por el Código Sustantivo de Trabajo y las Leyes 789 de 2002; 755 de 2002, que creó la licencia de paternidad, modificada por la Ley 1468 de 2011; 823 de 2003 por la que dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres; y 82 de 1993, que prevé normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, modificada por Ley 1232 de 2008. También cabe destacar la Ley 1496 de 2011 por la que se garantiza la igualdad salarial de retribución laboral entre hombres y mujeres.

A continuación se van a sistematizar las previsiones legales vigentes sobre esta materia en ambos países, sin perjuicio de las mejoras que puedan introducir las empresas.

A) DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

Un elemento importante a tener en cuenta a la hora de analizar el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral lo constituye la duración y distribución de la jornada laboral, en la medida en que el tiempo que las personas dediquen a sus actividades productivas condiciona el tiempo y su involucramiento en las actividades domésticas.

El artículo 34.8 del ET reconoce el derecho que tiene todo trabajador «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»¹⁵. Es un

¹⁴ QUINTANILLA NAVARRO, B.: «La conciliación...», *op. cit.*, pág. 97.

¹⁵ Sobre vulneración de la prohibición de discriminación por circunstancias familiares por no reconocimiento del derecho a elegir turno de trabajo a padre con responsabilidades familiares, *vid.* la [STC 26/2011, de 14 de marzo](#) (BOE)

derecho que no se consagra directamente en el ET, sino como una remisión al convenio colectivo. La previsión legal hubiera obligado a las empresas a ser más flexibles. Imposición que no sería posible en la práctica, pues la adaptación de la duración de la jornada está mediatizada por el tipo de trabajo y de empresa, por lo que no siempre podría concretarse en la misma medida.

Por lo que respecta a la adaptación de la duración de la jornada, el ET se refiere a la transformación temporal de contratos de trabajo a tiempo completo en tiempo parcial, manteniendo la reserva de jornada para cuando cambien sus circunstancias personales o familiares (art. 37 ET).

En Colombia, la jornada máxima legal es de 8 horas diarias y 48 semanales, pero existe una flexibilidad de jornada máxima diaria de dos horas más (es decir, 10 horas) con el fin de hacer flexible la jornada o dar como descanso dos días en lugar de uno (arts. 161 a 167 CST). En ningún caso, el trabajador debe trabajar más de 10 horas diarias, incluyendo las horas extras, de modo que en realidad la jornada de trabajo máxima a la que se puede llegar es de 10 horas diarias y de hasta 60 semanales, ya que diariamente se permite trabajar dos horas extras. También permite la jornada laboral flexible a través de la organización de turnos de trabajo y la distribución de la jornada semanal de 48 horas mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máxi-

de 11 de abril). Al tenor de esta sentencia elegir turno de trabajo u horario laboral en función de las circunstancias familiares y el cuidado de los hijos ya es posible. El Tribunal Constitucional ha dado amparo a un cuidador de una residencia de educación especial de Palencia al que se había negado reiteradamente la posibilidad de trabajar en turno de noche para hacerse cargo de sus dos hijos menores. La sentencia refuerza el deber de protección de la familia y de los hijos sobre la organización del trabajo, siempre que no cree enormes dificultades a la empresa. Pero lo más importante es que crea una nueva causa de discriminación prohibida por la Constitución. Nadie, a partir de ahora, podrá ser tratado de forma desigual por sus circunstancias familiares. Y el cuidado de los hijos es una de ellas. Esta sentencia crea un nuevo derecho constitucional a no ser discriminado. Lo ha conseguido un hombre que llevaba bastante tiempo intentando que el centro donde trabajaba le permitiera desarrollar su jornada en turno de noche cuando nació su segunda hija. Los padres decidieron que cuidarían de sus hijos entre los dos. Ambos querían que sus horarios se solaparan para poder hacerlo y que su mujer no tuviera que pedir una reducción de jornada con el consiguiente perjuicio económico para la familia. El rechazo a permitirle optar por trabajar de noche, según los magistrados, constituye una discriminación «por razón de las circunstancias familiares» incompatible con el artículo 14 de la norma fundamental, el que establece que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Es en estas últimas circunstancias «personales o sociales» a las que se refiere el artículo en donde debe incluirse la situación familiar —el número de hijos, su edad, el cuidado que requieran—. Pero además, junto a este nuevo derecho a la no discriminación por cuestiones de conciliación creado por la sentencia, los magistrados recuerdan el deber de protección que las Administraciones públicas y los padres tienen hacia la familia y la infancia y que está previsto en el artículo 39 de la CE. Ese deber de protección, según la sentencia, «debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa» ante la aplicación de una norma «que afecte a la conciliación profesional y familiar». Estamos, pues, ante una sentencia polémica, como lo demuestra la existencia de un voto particular, pero a la vez resulta muy positiva al situar en primer plano la problemática de los derechos derivados del cuidado de hijos, defendidos por el padre, con el fin de hacer posible un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. En suma, la nueva causa discriminatoria supone dar carta de naturaleza constitucional a situaciones derivadas de la atención a los hijos que podrían extenderse a los familiares dependientes.

ma de 6 días con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo [art. 161 c) modificado y adicionándose el apartado d) por la Ley 789 de 2002].

En ambos países, los hombres son los que realizan una mayor jornada laboral, mientras que las mujeres optan por empleos en jornadas a tiempo parcial y en horario flexible para asumir el trabajo doméstico no remunerado¹⁶.

B) PERMISOS RETRIBUIDOS POR MOTIVOS FAMILIARES

El artículo 37.3 del ET reconoce este derecho que consiste en que la persona trabajadora tiene derecho a dejar de asistir al trabajo, manteniendo su retribución, para atender a determinada situación en unos casos de origen familiar, y en otros no (v. gr. el cumplimiento de deberes cívicos). Entre las razones que justifican la ausencia de los/as trabajadores/as al trabajo y que conllevan el derecho por ley al correspondiente permiso retribuido, encontramos las siguientes acciones básicas tendentes a lograr mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

a) Permiso por matrimonio

Quince días naturales en caso de matrimonio [art. 37.3 a) ET].

b) Por traslado del domicilio habitual

Un día [art. 37.3 c) ET].

c) Por nacimiento o adopción de hijos/as

El trabajador tiene derecho a solicitar un permiso de dos días por el nacimiento de hijo [art. 37.3 b) ET]. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia, el permiso es de cuatro días¹⁷. Hay que entender que este permiso se dirige tanto

¹⁶ Cfr. CASTRO ROMERO, V. N.: «Colombia...», *op. cit.*, págs. 41 y 42.

¹⁷ En el ámbito judicial, el artículo 373 de la LOPJ en su apartado 5 diferencia entre el permiso a favor del fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o de la persona unida por una relación análoga a la conyugal, así como de un familiar, por consanguinidad o afinidad, hasta el primer grado, del permiso correspondiente a iguales circunstancias, si bien acaecidas a un familiar, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado. En el primer caso, el permiso tiene una duración de tres días (ampliables a cinco, cuando haya de efectuarse un desplazamiento a otra localidad); mientras que en el segundo, el permiso tiene una duración de dos días (ampliables a cuatro, por motivos de desplazamiento).

a los padres-trabajadores en caso de nacimiento de hijo como a los padres y madres trabajadoras en caso de adopción. Se refiere, pues, indistintamente a padres y madres trabajadoras.

d) Para exámenes prenatales y preparación al parto

«Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral»¹⁸ [art. 37.3 f) ET]. El texto hace referencia a la madre-trabajadora, dejando en el aire la determinación de si los padres son también titulares de este derecho, ya que de serlo se les abriría la posibilidad de acompañar a las futuras madres en estas actividades.

e) Por fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización de familiares

El trabajador tiene derecho a solicitar un permiso de dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización¹⁹ que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad [art. 37.3 b) ET]. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del lugar de residencia, el permiso es de cuatro días²⁰. Este permiso es retribuido y lo pueden disfrutar indistintamente trabajadores y trabajadoras, sin limitar su ejercicio en caso de que más de un trabajador de la misma empresa genere derecho a los permisos de forma simultánea.

Por su parte, en Colombia, el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009 adicionó el numeral 10 al artículo 57 del CST, en virtud del cual se concede al trabajador en caso de fallecimiento de su

¹⁸ Cfr. art. 26.5 de la LPRL.

¹⁹ Los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización han sido introducidos por la LOI, ya que antes no estaban contemplados.

²⁰ Sobre el periodo de «cuatro días» cabe comentar que un dirigente de la patronal española cuestionó la longitud del permiso de defunción, mientras otros países europeos estudiaban ampliarlo. Manifiesta al respecto que afrontar la pérdida es un proceso complejo y requiere tiempo y esfuerzo. Por ello, ni la patronal ni los sindicatos consideraron en su momento que los cuatro días por fallecimiento fuera un problema en el seno de la empresa. Tampoco lo era para la negociación de los convenios colectivos. De hecho, no hay ningún problema, es un derecho reconocido en el ET, pudiendo los convenios colectivos recoger más beneficios para conciliar la vida familiar con la laboral. En este sentido, añadir que muchos convenios recogen que para que el empleado disfrute de más días debe justificarse una pernoctación. En el ámbito judicial, el artículo 373 de la LOPJ en su apartado 5 diferencia entre el permiso a favor del fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o de la persona unida por una relación análoga a la conyugal, así como de un familiar, por consanguinidad o afinidad, hasta el primer grado, del permiso correspondiente a iguales circunstancias, si bien acaecidas a un familiar, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado. En el primer caso, el permiso tiene una duración de tres días (ampliables a cinco, cuando haya de efectuarse un desplazamiento a otra localidad); mientras que en el segundo, el permiso tiene una duración de dos días (ampliables a cuatro, por motivos de desplazamiento).

cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los 30 días siguiente a su ocurrencia.

f) Por lactancia de hijos/as

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Este derecho tiene el carácter de permiso retribuido y abarca tanto la lactancia natural como la artificial²¹. 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella²². Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores²³, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen (art. 37.4 ET)²⁴.

²¹ Cabe precisar que a pesar de la denominación de la reducción de la jornada «por lactancia», hace tiempo nuestros tribunales han especificado que se trata de facilitar a las madres y padres la atención de los hijos en los primeros meses de vida, sin que quepa reducir la utilización de este tiempo de reducción para la «lactancia» en sentido estricto.

²² Por lo que se refiere a la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, hay que decir que era una posibilidad prevista en la negociación colectiva y legitimada por la doctrina del Tribunal Supremo, que ahora se recoge como una opción legal, si bien no como derecho absoluto, sino condicionado a lo que prevea el convenio o lo que se acuerde con el empresario.

²³ Cabe recordar que el contenido anterior del artículo 37.4 del ET hacía referencia a las horas de permiso de lactancia, que autorizaba la ausencia de trabajo durante una hora o una reducción de jornada de media durante los nueve meses siguientes al nacimiento del niño, que podía ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre, pero solo cuando ambos trabajaran por cuenta ajena. Si la madre era autónoma, el padre no podía acogerse a este derecho. La sentencia del **Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de septiembre de 2010** concluyó que la ley española era discriminatoria. El Tribunal de Luxemburgo consideró que la regulación del ET podía provocar que una madre que trabajara por cuenta propia se viera obligada a limitar su actividad profesional y a soportar sola la carga derivada del nacimiento de sus hijos, sin poder recibir ayuda del padre del niño. De ahí que el tribunal resolviera reconociendo que el padre trabajador por cuenta ajena tiene derecho al permiso de lactancia cuando la madre es trabajadora por cuenta propia. La regulación vigente señala que es «un derecho individual de los trabajadores», en el caso de que ambos trabajen solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores. De ahí que si solo uno es un empleado por cuenta ajena, se entiende entonces que, sea hombre o mujer, podrá pedir el permiso sin mayor problema.

²⁴ En relación con el permiso de lactancia de empleados públicos resulta de interés comentar que la sentencia de 4 de abril de 2013 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 11 de la Audiencia Nacional (ponente Manuel

Por su parte, la legislación laboral colombiana brinda una especial protección a la mujer en estado de embarazo o en época de lactancia, por lo que ha creado para ella una serie de beneficios como los descansos remunerados. Así, la mujer en lactancia, además de tener derecho a su licencia de maternidad, una vez terminada esta y estar nuevamente reincorporada a sus labores normales, tienen derecho a que se le conceda un permiso especial durante el día para poder amamantar a su hijo.

En este sentido, el artículo 238 del CST establece que «el patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de edad». A la trabajadora se le pueden conceder más descansos siempre que presente «certificado médico en el cual se exponga las razones que justifiquen ese mayor número de descansos». Para dar cumplimiento a esta obligación «los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño». No obstante, si no se dispone de este espacio, «los patronos pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio» para su efectividad²⁵.

Ponte Fernández) permitió repartirse el permiso de lactancia a una pareja de funcionarios. Los hechos fueron los siguientes: dos funcionarios casados que acababan de tener hijos mellizos, decidieron que fuera la mujer la que disfrutara las cinco primeras semanas de las ocho del permiso de lactancia que le correspondían por el parto múltiple, dejando las otras tres al marido. El Tribunal Superior de Justicia, del que depende ella, no puso ningún problema y le concedió el periodo que solicitaba, pero el Ministerio del Interior, del que depende él, le prohibió cogerse esos días. El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 11 de la Audiencia Nacional le ha dado la razón a él al decidir que el permiso de lactancia se puede repartir entre ambos progenitores.

En sus alegaciones, el progenitor recordaba que el presidente del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña había concedido a su esposa el permiso de lactancia «por razón de maternidad gemelar» con una duración de cinco semanas y que la concesión de ese permiso puso de manifiesto que la madre «había renunciado a las tres semanas restantes a favor de su marido». Sin embargo, cuando él lo solicitó al ministerio, este le respondió «que tenía que ser disfrutado en su totalidad por uno de los cónyuges», es decir, que ambos progenitores no lo podían compartir.

El conflicto tiene su origen en la interpretación del artículo 48 f) del [Estatuto Básico del Empleado Público](#), que establece que ese derecho –el permiso de lactancia– podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Para el padre, ese artículo indicaría no solo que ambos cónyuges puedan disfrutarlo en exclusiva, sino que lo puedan dividir. El juez le ha dado la razón, quien recuerda que ese artículo tiene su origen en la Ley de Igualdad y que esta última reconoce «el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral» y «fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares». El juez llega a la conclusión de que el derecho a ese permiso del padre recurrente, que «no es cedido sino que es ostentado», «podrá ejercerse con la única limitación temporal de la edad de doce meses del menor, de la duración total del permiso y de que no sea ejercicio por la madre al mismo tiempo».

La resolución se refiere únicamente al caso de estos dos funcionarios y no es firme.

²⁵ Sin duda que son muy pocas las empresas que prevén estas situaciones, pues según la ley, toda empresa que contrate mujeres deberá considerar la obligación de brindar un espacio adecuado para el bebé y la madre, o por lo menos considerar un convenio con alguna institución si lo tiene, institución que deberá estar cerca de la empresa o, de lo contrario, los 30 minutos se incrementarán si la institución que ofrece la empresa está retirada del lugar donde la madre presta sus servicios.

C) REDUCCIÓN DE LA JORNADA

El derecho a la reducción de la jornada posibilita transformar de manera temporal el contrato de trabajo a tiempo completo en tiempo parcial, reduciendo la jornada y proporcionalmente el salario, pero con derecho a solicitar la jornada completa transcurrido un tiempo. El **ET** prevé los motivos para ejercitar este derecho, distinguiendo entre la necesidad de cuidado de un menor o discapacitado y la necesidad de atender a un familiar que no pueda valerse por sí mismo.

a) Por guarda legal de menores o personas discapacitadas

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años²⁶ o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada²⁷ de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración aquella (art. 37.5 **ET**). Con el término «diaria» se quiere especificar la reducción de la jornada a la que tienen derecho los trabajadores con niños menores de 12 años o discapacitados a cargo.

Sobre el contenido de este apartado, hay que comentar que el 20 de diciembre de 2013 se aprobó el **Real Decreto-Ley 16/2013** (BOE de 21 de diciembre), cuyo artículo 1 recoge, entre otras cuestiones, la ampliación hasta los 12 años del periodo de tiempo en el que los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar una reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de sus hijos o hijas.

De esta forma, el disfrute de este derecho se amplía en cuatro años con respecto a lo que establecía la normativa anterior²⁸ al real decreto mencionado.

Así pues, los trabajadores o trabajadoras con hijos/hijas menores de 12 años pueden acogerse a esta medida en los términos siguientes:

- Si ya se está disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijo/hija, este periodo se amplía hasta los 12 años.

²⁶ Hay que recordar que el contenido de este apartado hacía referencia anteriormente a 8 años y que ha sido modificado y ampliado a 12 años en virtud del **Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre** (BOE de 21 de diciembre de 2013).

²⁷ Sobre la aplicación de la reducción de jornada por cuidado de menor, y las posibilidades que tiene la trabajadora en la determinación de la misma, en relación con la jornada realizada, así como respecto de una aplicación amplia del derecho de la trabajadora a no ser discriminada por razón de sexo, *vid.*, **STC 3/2007, de 15 de enero**.

²⁸ El contenido el artículo 37.5 del **ET** anterior al **Real Decreto-Ley 16/2013** decía que «quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella».

- Si el hijo/hija cumplió ya los 8 años, y por tanto se dejó de disfrutar la reducción, se puede volver a solicitar una nueva hasta los 12 años.
- Si es la primera vez, entregando un escrito de solicitud con el horario deseado y hasta que el niño/niña tenga como máximo 12 años.

Añadir, que la concreción horaria de la reducción la determina el trabajador dentro de la jornada laboral de la empresa.

El problema que suscita este derecho es el de la distribución de la jornada, que normalmente es diaria, pero que puede concentrarse en determinados días librando otros.

b) Por cuidado de familiares

El trabajador tiene el mismo derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional de salario si precisa encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida (art. 37.5 ET).

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres²⁹. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (art. 37.5 ET).

De manera que para hacer efectivo el derecho a la reducción de la jornada son necesarios unos condicionantes relativos al vínculo familiar así como a las circunstancias personales del sujeto que precisa atención (edad, minusvalía, ausencia de actividad retribuida).

c) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que requieran hospitalización

Los trabajadores y trabajadoras que son padres de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, precisen hospitalización a continuación del parto tendrán (alternativamente) derecho a una reducción de jornada. El artículo 37.4 bis del ET prevé esta reducción con una duración máxima de dos horas y con una disminución proporcional del salario.

En cuanto a la concreción y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del ET, corres-

²⁹ No obstante, las estadísticas demuestran que es la mujer la que se hace cargo de estas situaciones en la mayoría de casos y, por ende, la que solicita la reducción.

ponderará al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción 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. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada (art. 37.6 ET).

D) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El derecho a la suspensión del contrato consiste en que censan temporalmente la obligación de trabajar y la de retribuir, manteniéndose el derecho a la reserva del puesto de trabajo (art. 45 ET). Es decir, el contrato de trabajo sigue existiendo, con la importante consecuencia de que el empresario no tiene que pagar el salario. En los supuestos de suspensión por motivos familiares, el trabajador puede solicitar una prestación de la Seguridad Social, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos para ello.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que para el empresario existe un beneficio cuando las trabajadoras ejercen estos derechos y es que la contratación de personas desempleadas para sustituir a trabajadores que ejercen su derecho a la suspensión de contrato por maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y lactancia, tiene bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Igual que en España, la suspensión del contrato de trabajo en Colombia trae como consecuencia el no cumplimiento de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo³⁰.

a) Suspensión por maternidad

Es frecuente que se le denomine permiso, a pesar de que no lo sea (ya que, como hemos dicho anteriormente, el permiso consiste en dejar de asistir al trabajo sin pérdida de remuneración). Esta figura clásica en la protección de la mujer tiene hoy en día una configuración muy alejada de la que tenía en sus orígenes. Estamos en presencia de una suspensión por maternidad biológica, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque sea provisional, de menores de seis años o menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por circuns-

³⁰ Vid., BENREY-ZORRO, J.: «Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera», *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 13 (2), julio-diciembre 2011, Bogotá, Colombia, págs. 379-410.

tancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar [art. 45 d) ET].

a') Por parto sencillo y múltiple

El permiso de maternidad se corresponde con una de las situaciones protegidas por el Sistema de Seguridad Social. En nuestro ordenamiento, las principales destinatarias de este permiso son las madres trabajadoras y, con carácter secundario, los padres, quienes poco a poco van ocupando un papel más protagonista al solicitar el reciente permiso de paternidad. Se trata de un supuesto de suspensión (permiso) con derecho a la reserva de puesto de trabajo (art. 48.4 ET).

En este supuesto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas³¹; en los casos de parto múltiple la duración del permiso o descanso de maternidad se establece en 2 semanas más de las 16 por cada hijo a partir del segundo. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante, sin perjuicio de estas 6 semanas de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre (art. 48.4 ET)³².

El periodo de suspensión o descanso por maternidad podrá interrumpirse transcurridas las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

³¹ Nuestro Ordenamiento mantiene una duración mayor a la mínima que prevé la [Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre de 1992](#), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (DOCE de 28 de noviembre), y el [Convenio 103 de la OIT](#) revisado por el 183. En estas normas la duración mínima se fija en 14 semanas. En lo que se refiere a la duración mínima del descanso obligatorio para la madre después del parto, la directiva establece 2 semanas mientras que el Convenio 183 de la OIT fija una duración de 6. El Parlamento Europeo aprobó la ampliación del permiso maternal a 20 semanas en el 2010. Sin embargo, tal ampliación fue rechazada por los miembros de la Unión Europea. El Parlamento Europeo aprobó esa medida porque creía que alargar los periodos pagados a las madres para cuidar a sus hijos protegía el empleo femenino. Quienes se opusieron a la ampliación lo justificaron por el coste de la medida en plena crisis económica. Por lo que solo si la situación económica mejorase en un futuro, podría retomarse esta propuesta para que se concretara.

³² En este sentido, véase la [STC 75/2011, de 19 de mayo](#) (BOE de 11 de junio), sobre constitucionalidad del precepto legal que impide la cesión al padre del disfrute del permiso de maternidad cuando la madre no sea trabajadora por cuenta ajena.

En relación con este último supuesto, la norma prevé que en los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle (art. 48.4 ET).

El descanso por maternidad se disfrutará de forma ininterrumpida y en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto (art. 48.4 ET).

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo (art. 48.4 ET).

En cuanto a las vacaciones no disfrutadas por maternidad, conforme al artículo 38.3 del ET, el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, al comienzo del disfrute. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Lo novedoso de este artículo es que concede 18 meses para disfrutar de las vacaciones que no han podido disfrutarse por embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato en el año correspondiente, desde que termina ese año.

Por lo que se refiere a Colombia, la Carta Magna colombiana brinda especial protección a las mujeres (art. 43) durante el embarazo y después del parto, por parte del Estado, ya que si estuviera desempleada o desamparada se le otorgaría un subsidio alimentario (art. 7 Ley 823 de 2003).

Conforme a este imperativo constitucional, la licencia de maternidad como prestación económica permite a la madre disfrutar de un descanso remunerado a fin de tener una recuperación adecuada, además de brindar la mejor atención y los mejores cuidados al recién nacido.

En este sentido, se reconoce que «toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso» [art. 236 CST modificado por la Ley 1468 de 30 de junio de 2011

(art.10)]³³. Para que esta licencia sea efectiva, es necesario que la trabajadora presente al empleador un certificado médico, en el cual debe constar el estado de embarazo de la trabajadora, el día probable del parto y el día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

En cuanto a la licencia de maternidad de madres de niños prematuros se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas establecidas en la norma. Cuando se trate de parto múltiple, se tendrá en cuenta lo anteriormente dicho sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos semanas más.

En el supuesto de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

Por último, señalar que la trabajadora que haga uso del descanso remunerado por parto disfrutará de las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera: a) preparto: esta será de 2 semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos semanas previas, podrá disfrutar las 14 semanas en el posparto inmediato. Asimismo, la madre podrá trasladar una de las dos semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de 13 semanas posparto y una semana preparto; b) posparto: esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de 13 semanas por decisión de la madre conforme a lo expuesto anteriormente. Esta decisión corresponde a la madre.

b') Por adopción o acogimiento

El artículo 48.4 de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET hace referencia a dos supuestos:

1. Menores de hasta seis años, en cuyo caso el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. El cómputo de la duración de este periodo se iniciará desde el momento en que decida la trabajadora o el trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o

³³ Colombia era uno de los países que no se ajustaban al mandato de la OIT, que estableció en el [Convenio 103](#) de 1952 prolongar la licencia de maternidad a 14 semanas, evidenciando un atraso en este país en esta materia. Siguiendo las directrices internacionales la senadora Claudia Wilches presentó ante el Honorable Senado de la República el Proyecto de Ley n.º 16 de 2010, el cual pretendía modificar el artículo 236 del CST con el objeto de ampliar la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas.

definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

2. Menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. De lo que se deduce que hay un solo permiso que tiene la posibilidad de ser repartido entre los padres. En suma, en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas en total o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Este derecho está expresamente previsto tanto para los casos en que existe un contrato de trabajo en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción (art. 48.4 ET).

Por lo que se refiere a Colombia, las garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. También la licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

b) Suspensión por riesgo durante el embarazo

Esta causa de suspensión ha venido a solucionar el problema de la mujer que tiene un puesto de trabajo peligroso para ella o para el niño que espera³⁴. Nuestro ET obliga al empresario a

³⁴ Esta situación está estrechamente relacionada con la normativa reguladora de la salud y la seguridad en el trabajo, ya que es la [Directiva 92/85/CEE](#), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia, donde se contempla.

modificar el puesto o trasladarla a otro que no sea peligroso; y en los casos en que no sea posible, se suspende el contrato de trabajo. Esta suspensión finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o bien cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 48.5 ET).

c) Suspensión por riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses

Al igual que en el supuesto anterior, si el puesto de trabajo que ocupa la mujer lactante puede ser perjudicial para ella o el niño, y el empresario no dispone de otro puesto de trabajo libre de riesgo, la trabajadora puede suspender el contrato de trabajo, con derecho a una prestación de la Seguridad Social. Esta suspensión finaliza cuando el lactante cumpla nueve meses, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 48.5 ET).

d) Suspensión por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento conforme al artículo 45.1. d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo³⁵. Ahora bien, este permiso de paternidad tendría que haber entrado en vigor a partir del 1 de enero de 2014; sin embargo, el Gobierno actual ha aplazado su puesta en marcha. Por lo que hay que entender vigente el contenido de la norma anterior en virtud de la cual, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múlt-

³⁵ Si bien la [Ley 9/2009, de 6 de octubre](#), de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE de 7 de octubre), ampliaba el derecho a la suspensión por paternidad hasta las cuatro semanas, debe señalarse que a través de diferentes normas se ha diferido su entrada en vigor. Así, la última que ha procedido en este sentido es la [Ley 36/2014, de 26 de diciembre](#), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, que su disposición final décima recoge una nueva redacción a la Ley de 2009: «La presente Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016». El Gobierno actual se ha pronunciado sobre esta ampliación, retrasando su entrada en vigor una vez más, manteniéndose pues la redacción originaria de la Ley Orgánica 3/2007: «En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1 d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4». Esta suspensión no sustituye, sino que se une al permiso de dos días por nacimiento de hijo y se acompaña de la correspondiente prestación de la Seguridad Social. De manera que el permiso de paternidad sería de 15 días. Hay que recordar que el Gobierno socialista con fecha 18 de junio de 2009 aprobó este nuevo permiso de paternidad de 4 semanas que iba a entrar en vigor primero en 2011 y después a partir del 1 de enero de 2012. Con esta medida el anterior Gobierno pretendía lograr una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la crianza de los hijos; resaltar que fue adoptada por unanimidad por la Comisión de Igualdad.

tiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión no sustituye, sino que se une al permiso de 2 días por nacimiento de hijo y se acompaña de la correspondiente prestación de la Seguridad Social. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET. De manera que el permiso de paternidad sería de 15 días.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro (art. 48 bis ET). De esta manera, se impide que el permiso de paternidad y el de maternidad se acumulen en un único progenitor, lo cual es congruente con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulado en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión (art. 48 ET).

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador (art. 48 bis ET).

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos (art. 48 bis ET).

El derecho colombiano también prevé la licencia de paternidad (art. 236 CST)³⁶; el padre o compañero permanente³⁷ de la madre tiene derecho a ocho días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Para su otorgamiento se exige el Registro Civil de Nacimiento, que deberá presentarse a la Entidad Promotora de Salud a más tardar a los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Para que el padre pueda acceder a esta licencia se requiere que haya cotizado efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia de paternidad.

En definitiva, en Colombia, las situaciones por causa de maternidad y paternidad dan lugar a licencias remuneradas, pero no consagra la figura de la «preadopción»³⁸.

³⁶ El 12 de julio de 2001 se aprobó la Ley de Paternidad denominada Ley María o Ley 755, que comenzó a regir el 25 de julio de 2002, creó la licencia de paternidad y fue reiterada en la Ley 1468 de 2011 (art. 10, parágrafo 10), modificando así el artículo 236 del CST.

³⁷ La Corte Constitucional C273 de 2003 eliminó esta condición exigiendo solo acreditar la calidad de padre.

³⁸ Vid. BENREY-ZORRO, J.: «Análisis...», *op. cit.*, pág. 402.

E) EXCEDENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES

El artículo 46 del ET regula el derecho que tiene la persona trabajadora a solicitar la excedencia. En tal caso el contrato de trabajo queda latente pero sin estar vigentes las obligaciones de trabajar y retribuir, aunque mantendría el derecho bien a la reserva del puesto de trabajo (v. gr., excedencia forzosa) bien a reincorporarse preferentemente en caso de que exista una vacante (v. gr., excedencia voluntaria).

Las excedencias son un instrumento útil en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, ya que permiten al trabajador afrontar circunstancias familiares que le demandan una dedicación plena sin el riesgo de perder definitivamente su puesto de trabajo. Esta figura el único inconveniente que presenta es que el trabajador deja de tener ingresos, ya que no está previsto ningún tipo de prestación de la Seguridad Social para las personas trabajadoras que decidan ejercitar este derecho.

a) Excedencia para el cuidado de hijos o familiares

El artículo 46.3 ET prevé, por una parte, que los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa y, por otra, también tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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 puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

El ET permite que el periodo de duración pueda disfrutarse de manera fraccionada. Asimismo, prevé que cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Es decir, no se acumulan.

En ambos supuestos, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se tratara de una familia numerosa de categoría especial.

Lo más relevante es que el periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia computa a efectos de antigüedad y es considerado de ocupación efectiva a efectos de la Seguridad Social, manteniendo el trabajador el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Por último, cabe decir

que este derecho es de titularidad individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá impedir el disfrute simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

b) Excedencia voluntaria

Conforme al artículo 46. 2 [ET](#) el trabajador que lleve al menos un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho podrá solicitarse sin necesidad de justificación, permitiendo así afrontar circunstancias familiares no previstas en el supuesto de la excedencia forzosa.

En el caso de excedencia voluntaria el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El riesgo que tiene el trabajador es que no exista una vacante en la empresa en el momento en que cese la circunstancia que la motivó.

En Colombia, a diferencia de lo que se aplica en España, no es aplicable³⁹.

III. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

El Estado español garantiza la existencia de servicios tales como las guarderías, escuelas de niños, escuelas infantiles, centros de día, campamentos de verano, etc., para ayudar a los padres a conciliar la vida familiar y laboral. El cuidado de la infancia exige una atención inmediata. De hecho, desde que la madre como cuidadora exclusiva dejó de ser el modelo dominante, se han abierto una pluralidad de opciones, con efectos variados sobre los menores, sus progenitores o el entorno. Las mujeres pueden delegar en otras personas de la red familiar, como las abuelas/os, o en quienes, a cambio de una remuneración económica, se encargan de tales tareas, un tipo de solución muy extendido en nuestro país en tiempos de bonanza, y en menor medida en la situación actual de crisis, ya que debido a la alta tasa de desempleo, los padres optan por cuidar ellos mismos de sus hijos hasta que inicien el periodo de enseñanza obligatorio. Asimismo, padres y madres, también, pueden coordinar sus responsabilidades laborales con horarios distintos que les permitan encargarse personalmente de sus hijos.

Junto a estas estrategias privadas, las políticas sociales dan otras respuestas a estas necesidades, no siempre bajo el signo de la conciliación. El Estado podría conceder ayudas económicas

³⁹ Vid. BENREY-ZORRO, J.: «Análisis...», *op. cit.*, pág. 402.

para que las madres pudieran permanecer en casa cuidando a sus hijos o podría crear escuelas infantiles para los menores de tres años, como poco a poco va haciendo nuestro país, de hecho en la práctica no existen tantas y las que hay resultan ser muy costosas.

Las razones para apoyar un modelo de cuidado basado en los servicios podrían resumirse en las siguientes: en primer lugar, por la positiva función de socialización que desempeñan, al acostumbrar a los/as niños/as desde muy pequeños a convivir con personas distintas de las de su familia y, en especial, con las de su misma edad. En segundo lugar, porque las guarderías garantizan una cohesión social al integrar a menores de orígenes diversos, en un temprano aprendizaje de ciudadanía. En tercer lugar, por sus efectos sobre la igualdad de género, frente a opciones como los permisos remunerados, que se vuelven en contra de las mujeres en el ámbito laboral. Es más, se podría añadir una cuarta relacionada con la situación de crisis actual, ya que en estos momentos la exigencia de flexibilidad temporal a los trabajadores aumenta, y recursos como las guarderías cobran una especial importancia para que el cuidado de la infancia no sea un obstáculo más en la creación de empleo. O incluso para que las responsabilidades laborales no sean un obstáculo para la fecundidad.

También Colombia ofrece servicios para el cuidado de menores (hogares comunitarios de bienestar, los centros de atención integral al preescolar, jardines comunitarios, guarderías, programas públicos de protección y cuidado liderados por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar)⁴⁰.

No obstante, a pesar de la existencia de estos servicios de ayuda para conciliar la vida familiar y laboral, en ambos países se observa que hay una práctica muy extendida, las personas que cuidan de los niños cuando la madre trabaja son los parientes de los niños, y sobre todo las abuelas. Tradicionalmente, en nuestro país el apoyo familiar ha tapado muchos de los agujeros que dejaban los servicios públicos. Una gran parte de los abuelos se ocupan diariamente de sus nietos. Pero esto no puede durar siempre, máxime cuando muchos de los abuelos de hoy están trabajando cuando sus nietos son pequeños. Es más, el apoyo familiar puede estar teniendo efectos perversos, pues hace que los jóvenes se emancipen más tarde y, por tanto, pospongan la edad de maternidad, con lo que al final se tienen menos hijos aunque se quieran más. Los abuelos y abuelas salen en ayuda de sus hijas trabajadoras y cubren las carencias de la red escolar; podríamos afirmar que «un abuelo» vale su peso en oro. De hecho, se trata del principal recurso para la conciliación en España; permite encajar los horarios laborales y escolares. Las abuelas como madres sustitutas no son el recurso más deseable, aunque sí la solución imprescindible y extraordinaria en una situación social transitoria.

En cuanto al cuidado de los mayores, España cuenta con la [Ley de la Dependencia](#), cuya puesta en práctica está encontrando dificultades por la situación de crisis que está viviendo nues-

⁴⁰ En este sentido, *vid.* CASTRO ROMERO, V. N.: «Colombia...», *op. cit.*, págs. 17 y ss.

tro país. Por su parte, Colombia cuenta con centros para el cuidado de mayores, centros de día; sin embargo, las normas laborales colombianas no prevén la existencia de permisos para cuidar de personas mayores⁴¹.

A pesar de la existencia de normativa relativa a la implantación de medidas que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral, la realidad muestra que si bien se reconoce su utilidad, una escasa minoría de organizaciones empresariales decide ponerlas en práctica.

La implantación de acciones de conciliación tanto en España como en Colombia se reconoce como un derecho, pero falta mucho por hacer en el ámbito empresarial. Las empresas se muestran sensibles ante la problemática de la conciliación, pero perciben las cargas familiares como una amenaza potencial para el rendimiento laboral de su fuerza de trabajo. Las acciones de conciliación implantadas con más frecuencia están relacionadas con la flexibilidad en la jornada y horarios de trabajo⁴². Sin embargo, la opción de empleo conocida como «teletrabajo» o trabajo desde casa no es adoptada con frecuencia por las organizaciones, pese a que cuenta con una reciente normativa en ambos países que muestra su preocupación e interés por esta práctica⁴³. Así, el teletrabajo se presenta como particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad⁴⁴ de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar⁴⁵. Nuestro derecho da acogida al trabajo a distancia

⁴¹ Vid. CASTRO ROMERO, V. N.: «Colombia...», *op. cit.*, págs. 45 y ss.

⁴² Vid. GRUESO HINESTROZA, M. P. y ANTÓN RUBIO, M. C.: «Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia», *Investigación y Desarrollo*, vol. 19, núm. 1, 2011, págs. 49 y 60. En igual sentido, *vid. AA. VV.*: «Estado...», *op. cit.*, págs. 15 y 16, 30-33; IDROVO CARLIER, S.: «Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas», *Estudios Gerenciales*, 2006, pág. 57.

⁴³ Vid. BELZUNEGUI ERASO, A.: «Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública», *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 1, 2008, págs. 129-148.

⁴⁴ Por ejemplo, la empresa Indra ha optado por iniciativas como la flexibilidad horaria, permisos retribuidos para circunstancias personales urgentes y amplio margen para el teletrabajo.

⁴⁵ Por ejemplo, la empresa Microsoft Ibérica cuenta con un programa de movilidad y teletrabajo para todos sus empleados. Elección de horario de común acuerdo con sus jefes, posibilidad de pedir días libres por razones personales sin descontarlos de las vacaciones, prohibición de fijar reuniones más allá de las 18:30 horas y acceso desde casa a las aplicaciones de la empresa mediante todo tipo de tecnologías. Y la empresa Telefónica con su política de «puesto avanzado» ha aportado también por la flexibilidad, dotando a un gran porcentaje de su plantilla de los medios tecnológicos suficientes para que no requieran un lugar físico de trabajo inamovible y puedan realizar una parte de su jornada desde cualquier lugar. La Universitat Oberta de Catalunya está a la vanguardia de esta difícil pugna por lograr que las compañías se quiten la venda y comprueben que no siempre hay una equivalencia directa entre presencia y rendimiento. Entre otras medidas ofrece a quienes han sido madres o padres poder hacer dos horas de su jornada laboral teletrabajando desde su casa durante los 12 meses siguientes a la finalización del permiso legal. Es decir, cultura de la eficacia frente a cultura de la presencia. La empresa Sodexo Pass, firma dedicada a expender y gestionar vales de comida, aplica «una política de luces apagadas a partir de las siete de la tarde». Esta empresa cuenta con horarios variables de entrada y salida en la oficina, entre las 8:00 y las 10:00, y entre las 17:00 y las 19:00. Además,

basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías (art. 13 ET). Mientras, en Colombia se ha aprobado el Decreto 0884 de 30 de abril de 2012 por el que se reglamenta la Ley 1221 de 2008 que regula el teletrabajo.

Por su parte, los trabajadores españoles y colombianos valoran medidas tales como la flexibilidad en la jornada y horarios de trabajo, permisos, contrato a tiempo parcial⁴⁶ o disponibilidad de recursos para cuidar a hijos menores o familiares mayores⁴⁷. Sin embargo, el hecho de que existan medidas de conciliación no implica que los empleados las perciban, las conozcan o las usen, de ahí la importancia de crear mecanismos que posibiliten su visibilidad, lo que se conseguiría si las empresas las incorporaran en su agenda de negocio⁴⁸.

En relación con las medidas de conciliación, en España cabe destacar la aprobación por el Consejo de Ministros del [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016](#), el 7 de marzo de 2014. La puesta en marcha de este Plan, presentado con ocasión del Día Internacional de las Mujeres, responde al compromiso del Gobierno con la igualdad entre mujeres y hombres, y será un instrumento integrador de todas las políticas en esta materia durante los próximos tres años.

cuenta con un Plan de Compensación Integral, un conjunto de medidas de flexibilidad consistente en convertir parte del salario en beneficios sociales, como cheques para restaurantes, guarderías, formación en idiomas e informática, así como seguros de salud. Para la empresa Celer Soluciones, una pyme dedicada a ofrecer servicios de traducción, la conciliación es un arma que deben aprovechar las pequeñas y medianas empresas para competir con las grandes a la hora de atraer y mantener empleados de alto potencial: con flexibilidad de horarios y otras medidas similares se podría conseguir que los mejores para cada puesto no se fueran a compañías grandes, atraídos por el prestigio de su marca y por la posibilidad de un mejor desarrollo de sus carreras profesionales. El Museo Thyssen-Bornemisza es una de las organizaciones que más empeño ha puesto en los últimos años en desarrollar una política de equilibrio entre vida laboral y personal. Con 54 horas de apertura semanal (incluidos fines de semana y festivos), 52 horarios diferentes y un 60,2 de mujeres en la plantilla, esta organización cuenta con un organigrama en el que figuran, de forma personalizada, las medidas de flexibilidad que a cada empleado se le van a aplicar. Tras el nombre del trabajador, una tabla establece el horario de descanso que ha elegido para comer, si se toma horas para lactancia de bebés, si tiene reducción de jornada, si hace jornada parcial o si cuenta con horarios adaptados. Además, entre las medidas de flexibilidad, por una parte, figuran los horarios a la carta, consistentes en que cada trabajador puede solicitar el horario que le venga mejor en función de sus necesidades personales, por ejemplo, para dejar a los hijos en el colegio o pasar a recogerles a la salida por la tarde. Y por la otra, se concede la autogestión de sus propios horarios a los operadores del centro de control, de manera que ellos mismos se asignan su cuadrante de turnos, en función de sus necesidades. Asimismo, los trabajadores pueden doblar o cambiar su turno con otro trabajador ellos mismos, comunicándolo con antelación a sus responsables. Todas estas medidas se adoptan dentro de los márgenes a los que obligan las necesidades del museo. El resultado es una capacidad amplia de flexibilidad horaria, que abarca poder entrar desde las 8:00 hasta las 9:30 y poder salir desde las 16:30 hasta las 18:30. En definitiva, en la organización del trabajo del museo no existe un sistema de control horario ni nadie está obligado a fichar; el cumplimiento se basa en una relación de confianza.

⁴⁶ Cfr. KOOPMANS, I.: «Conciliación de la vida laboral y familiar en Europa», *Los desafíos...*, *op. cit.*, pág. 25.

⁴⁷ Cfr. el estudio realizado por GRUESO HINESTROZA, M. P. y ANTÓN RUBIO, M. C.: «Prácticas...», *op. cit.*, págs. 50 a 57.

⁴⁸ Vid. AA. VV.: «Estado...», *op. cit.*, págs. 15 y 16, 30-33; IDROVO CARLIER, S.: «Las políticas...», *op. cit.*, pág. 57.

El gran objetivo es alcanzar la igualdad real y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir. Para ello, el Plan cuenta con una dotación de 3.127 millones de euros, el mayor presupuesto de cuantos planes de igualdad se han presentado en España, y 224 medidas concretas. Casi el 70% de este presupuesto se va a dedicar al empleo y a la conciliación y, además, como novedad cuenta por primera vez con un programa de evaluación de los resultados que permitirá comprobar el grado de cumplimiento cuando haya pasado un año y medio desde su puesta en marcha, y no solo *a posteriori*.

El Plan parte de un diagnóstico de la situación actual, en la que las mujeres aún sufren discriminación en los ámbitos laboral, familiar y social.

La tasa de actividad de las mujeres está 13 puntos por debajo de la de los hombres. Ellas sufren en mayor medida el desempleo pero, además, tienen que trabajar más para ganar el mismo salario.

En materia familiar, la maternidad afecta a la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, y su dedicación al hogar y la familia es aún mucho mayor que la de los hombres. Ellas dedican 4 horas y 7 minutos al día al cuidado de hijos y tareas domésticas, frente a los hombres, que dedican 1 hora y 54 minutos. Además, en el año 2012 casi el 95% de las personas con excedencia por cuidado de hijos fueron mujeres y más del 85% de quienes tomaron una excedencia para cuidar a otros familiares.

Ante esta situación, los ejes prioritarios del Plan estratégico son: empleo y lucha contra la discriminación salarial, conciliación y corresponsabilidad y lucha contra la violencia de género. De todos ellos, el segundo eje es el que interesa en el presente estudio.

A continuación, se mencionan los principales objetivos específicos, líneas de actuación y medidas de conciliación:

1. «Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Este objetivo persigue incrementar la sensibilización de las Administraciones públicas, el empresariado y la ciudadanía sobre los beneficios de fomentar el equilibrio en la asunción de responsabilidades familiares y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desarrollándose a través de las siguientes líneas de actuación:

- Realizar campañas institucionales orientadas a la sensibilización y dirigidas tanto al empresariado como a la ciudadanía. Más concretamente, se llevarán a cabo las siguientes medidas:
 - Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabili-

dad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.

- Desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la igualdad y la corresponsabilidad.
- Desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar.
- Creación de un sistema de información sobre la maternidad que contenga todas las ayudas estatales, autonómicas y locales de apoyo a la maternidad con información sobre el valor social de la maternidad y la corresponsabilidad de los padres.
- Potenciación, desde los servicios sanitarios, de la implicación de los hombres en tareas de cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego a través de una mayor participación en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza».

Este primer objetivo aboga por fomentar un reparto más equilibrado de las responsabilidades desde las primeras etapas educativas y creando un sistema de información que contenga todas las ayudas estatales, autonómicas y locales, así como información de los recursos.

2. «Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Con el propósito de implantar medidas específicas para fomentar la conciliación y, por tanto, facilitar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, el Plan fija las siguientes líneas de actuación, con sus correspondientes medidas específicas:

- Promover el desarrollo de servicios para la atención y educación de niños y niñas y personas en situación de dependencia y mejora del apoyo a la maternidad:
 - Estudio del impacto del sistema tributario en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y hombres, en el marco de su reforma.
 - Incorporación al Acuerdo de Asociación de España, en el marco de la política de cohesión 2014-2020, de una línea de actuación relacionada con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que promueva el desarrollo de servicios de calidad de apoyo a la conciliación a través de la generación de empleo estable y de calidad.

- Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de tres años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
 - Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
 - Desarrollo e implantación de la Estrategia de Atención al Parto Normal y de Salud Reproductiva en los aspectos relacionados con el embarazo, puerperio, lactancia materna y corresponsabilidad en la crianza.
- Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración pública.

Esta línea de actuación va dirigida a las empresas públicas y privadas, y a la Administración General del Estado y sus organismos públicos; incluirá, entre otras, las siguientes medidas:

- Análisis y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de las empresas que han obtenido el distintivo «Igualdad en la Empresa», y propuesta de mejora en el marco de la red de empresas con el distintivo.
- Promoción de mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector empresarial del Estado.
- Estímulos para el incremento del número de empresas que desarrollan medidas de conciliación y corresponsabilidad, mediante la financiación de ayudas a la implantación de planes de igualdad en pequeñas y medianas empresas.
- Estudio de medidas para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por las trabajadoras y trabajadores autónomos dependientes.
- Consideración, en las bases reguladoras de subvenciones a ONG, como criterio objetivo de valoración de las entidades solicitantes, de la existencia de planes de igualdad que contemplen medidas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.
- Colaboración con las Escuelas de Negocios y con el INAP para la incorporación o la mejora del tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en sus planes de formación de personas directivas.

- Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en materia y el seguimiento y evaluación de su implementación.
 - Impulso, dentro del diálogo social tripartito, de la creación de un grupo específico, con la finalidad de estudiar el impacto de género del trabajo a distancia y sus consecuencias para la conciliación, así como otras medidas alternativas de conciliación.
 - Elaboración y difusión de una «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado», para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la Administración General del Estado en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
 - Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.
 - Impulso de la implantación de planes de conciliación en entidades locales, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, que puedan servir como ejemplo de buenas prácticas de cara a su difusión a nivel nacional.
 - Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.
- Promover el desarrollo de los permisos parentales atendiendo al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Se pondrán en marcha, entre otras, las siguientes medidas:

- Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
- Ampliación a los supuestos de acogimiento familiar simple y acogida familiar provisional, establecida en el Código Civil o, en su caso, en las leyes civiles de las comunidades autónomas, del derecho a la reducción de jornada por la persona trabajadora, en el caso de meno-

res afectados por cáncer o por cualquiera otra enfermedad grave, así como de la protección de Seguridad Social, dentro de las pautas que se marquen en el marco del Diálogo Social y en el Pacto de Toledo».

De todas las medidas citadas en este objetivo cabe destacar la destinada al estudio de nuevas medidas de flexibilidad horaria en el empleo público que permitan disminuir, en determinados periodos y por motivos relacionados con la conciliación, la jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en las semanas siguientes; mediante la búsqueda de fórmulas para reducir la jornada a los padres y madres de niños afectados por enfermedades graves y el análisis de las medidas para que los trabajadores puedan ausentarse de sus puestos cuando tengan que participar en las reuniones de los centros educativos.

3. «Promover la corresponsabilidad, el cambio cultural en los usos del tiempo y la racionalización de horarios:
 - Desarrollo de acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades promovidos por las autoridades educativas y de igualdad.
 - Trabajar por la racionalización de horarios en cooperación con los medios de comunicación para ajustar su programación con el fin de que contribuya a ello.
 - Apoyo a la difusión pública de buenas prácticas de organizaciones, empresas, cargos políticos, económicos y sociales que hacen un uso racional, armónico y corresponsable del tiempo.
 - Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
 - Identificación y difusión de buenas prácticas de planificación urbanística y movilidad urbana y rural, que tengan una incidencia favorable para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad y la autonomía de las personas.
 - Actuaciones dirigidas a la difusión, sensibilización y fomento de la parentalidad positiva y de programas de apoyo a la crianza de las hijas e hijos, orientados a fortalecer la capacidad y la responsabilidad familiar y comunitaria, facilitando a las personas para que ejerzan responsabilidades parentales, pautas de crianza positivas de los niños, niñas y adolescentes a su cargo, atendiendo a su interés superior, en un entorno no violento.
 - Impulso de la adopción de medidas legislativas en materia de Derecho Civil, para fomentar la corresponsabilidad, tanto durante la convivencia de los progenitores como cuando esta ya no exista».

4. «Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.

Es preciso reforzar el conocimiento sobre la situación actual y las previsiones de futuro, de cara a mantener actualizadas y mejorar las respuestas necesarias. Para ello, es necesario:

- Diagnosticar la evolución de las necesidades existentes.

Esta línea de actuación se dirige a mejorar el conocimiento de las dificultades que causan los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres y su diferente implicación en el cuidado de menores y otras personas dependientes.

Con este fin, se pondrá en marcha, al menos, la siguiente medida:

- Realización de un estudio sobre la situación y las necesidades existentes en relación con los usos del tiempo, los horarios, las guarderías y otros servicios de cuidados, que tenga en cuenta, entre otras, las singularidades de las necesidades en infraestructura y organizativas derivadas de aplicar el principio de conciliación a diferentes medio territoriales, sean estos rurales o urbanos».

Estos dos últimos objetivos tienen como finalidad promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo, avanzado en la racionalización de horarios y trabajando con los medios de comunicación en esta materia.

En definitiva, y teniendo en cuenta el contenido del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la cultura de la conciliación entre vida personal y laboral propia del siglo XXI debería favorecer la actitud de los directivos que aún se muestran reticentes a flexibilizar horarios y a establecer sistemas de evaluación por cumplimiento de objetivos, prefiriendo en todo momento la presencia del trabajador. Con la implantación de medidas de conciliación se incrementaría la productividad y el beneficio de las empresas, así como su eficiencia; y lograría trabajadores comprometidos, motivados y satisfechos con sus condiciones laborales. En suma, crea más fidelidad, ya que la existencia de estas medidas se presenta como una necesidad competitiva para captar y retener talento.

IV. CONCLUSIONES

El Derecho Laboral español y colombiano han experimentado numerosos y profundos cambios en los últimos años. Buena parte de estos cambios han respondido a la búsqueda de fórmulas que permitan en la medida de lo posible el compatibilizar la vida privada (personal y familiar) y la actividad profesional.

Las medidas de conciliación en España tienen un periodo de vigencia mayor comparado con Colombia, no obstante los trabajadores de ambos países tienen similar percepción de la existencia de las mismas. El Derecho Laboral español es más generoso que el colombiano en cuanto al número de días de los permisos de maternidad y paternidad. Mientras que el Derecho Laboral colombiano va por delante del español en materia de teletrabajo y en materia de protección a quienes ostentan la jefatura del hogar. Sin embargo, este país no contempla normas que posibiliten la conciliación de la vida familiar y laboral en cuestiones tales como el cuidado de personas en situación de discapacidad y adultos mayores. Las redes comunitarias y familiares suplen esta carencia, en las que abuelos y hermanos mayores constituyen un apoyo fundamental para conciliar el desarrollo del trabajo con el cuidado de menores.

La receta para fomentar la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar pasa por invertir, esto es, apoyo económico y social a las familias. Así se conseguiría aumentar el índice de natalidad y habría una progresiva incorporación de la mujer en el mundo laboral. Como medida de apoyo sería necesario que existiera un mullido colchón social que incluyera desde guarderías públicas y subvencionadas, con las que el Gobierno garantice una plaza a todos los menores, hasta una prestación económica por cada hijo al mes hasta la mayoría de edad y la posibilidad real de elegir una jornada flexible.

Junto a estas medidas, las políticas activas en materia de conciliación deberían ir encaminadas a incrementar la baja por maternidad con el 100% del sueldo; reservar un número –amplio– de semanas solo para el padre, así como que los padres pudieran disfrutar de un periodo amplio (seis meses por ejemplo) de permiso pagado si uno de sus hijos está hospitalizado e incluso disponer de un número de días al año para quedarse en casa si los niños están enfermos. Es más, se podría dividir la baja por nacimiento en tres partes: una para la madre, otra para el padre y otra a elegir por cualquiera de los dos. Un sistema dirigido a potenciar la participación masculina en el seno familiar. Para que una sociedad avance hay que invertir en conciliación y dar un mayor papel al padre en el cuidado de los hijos. Creo que esta inversión compensaría al país, tanto a España como a Colombia. Ahora son las mujeres, en su mayoría, quienes deciden escoger trabajar media jornada. Hay que intentar equilibrar ese porcentaje. Todas las medidas requieren esfuerzo. Si las medidas se adoptaran se iría poco a poco aceptando como algo normal por la sociedad y, por supuesto, por los empresarios. En definitiva, hacer esfuerzos en materia de servicios así como cierta comprensión en el ámbito laboral mejora la conciliación; tener una familia no es solo una satisfacción personal, también es una aportación a la sociedad que se debe valorar.

Es más, España y Colombia deberían tener presente lo realizado por los países nórdicos, con la mejor fecundidad de Europa y también los más competitivos, todo ello a base de poner en primer plano la integración de las mujeres, los derechos laborales y la protección social. Así que ha llegado la hora de la igualdad. Los derechos para el cuidado deben extenderse a todas las personas trabajadoras; y para ello esos derechos tienen que cambiar. Los hombres nunca se han acogido extensivamente a excedencia ni a reducciones de jornadas por cuidados; y cada vez menos mujeres están dispuestas a hacerlo. Por consiguiente, la única solución es ofrecer a todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, la posibilidad de cuidar a sus hijos conservando su

puesto de trabajo y su salario completo. Eso es posible con permisos de paternidad y maternidad iguales, intransferibles y pagados al 100%; reducción y racionalización de los horarios a tiempo completo, así como la universalización del derecho a plaza en la educación infantil pública desde la finalización de los permisos. Los permisos de maternidad, paternidad y los servicios de atención a la infancia ejercerían una influencia decisiva sobre la fecundidad.

En definitiva, tanto el corto como el largo plazo exige una visión amplia e integradora. Sin estabilidad laboral y sin derechos no es posible ni siquiera la reproducción, la formación ni el aprovechamiento óptimo del capital humano. Por este camino solo habrá más precariedad, más desigualdades, menos competitividad y menos futuro.

Ambos países muestran su preocupación por la igualdad de género, pero la realidad nos pone de manifiesto que, si bien la división de roles en los hogares españoles y colombianos se ha modificado en las últimas décadas, todavía subsiste un bajo nivel de interés por parte de los hombres en asumir sus responsabilidades en el ámbito doméstico, considerando su participación solo como una «colaboración». A este respecto, es necesaria la adopción de medidas que faciliten la compatibilización entre trabajo y familia y promuevan un cambio de actitud ante la responsabilidad del hogar. Esto es, promover ciertas actitudes mediante un cambio en la educación que lleve a los hombres a concienciarse y a aprender a colaborar poniéndose en el lugar de las mujeres, y a las mujeres a exigir el que se compartan las responsabilidades del hogar. Conseguir estos cambios es una tarea ardua, ya que existen una serie de condicionamientos educativos, laborales e ideológicos que lo obstaculizan. Por ello, si nos preguntamos ¿es imposible la conciliación?, la respuesta sería: es muy difícil, porque la rápida incorporación de la mujer al mundo del trabajo no ha sido acompañada por otros cambios en la organización social. Todo un reto a resolver.

Es más, en los países donde los valores de igualdad de género son más homogéneos entre mujeres y hombres, las tasas de fecundidad son más elevadas. Por lo tanto, el retraso de los hombres españoles en adaptarse a un nuevo modelo de equilibrio familiar (que conlleva, por ejemplo, participar más en las tareas domésticas y en cuidar de los niños), puede explicar en parte la baja fecundidad en España.

Pero, para que la igualdad de género sea efectiva y se creen las condiciones para una fecundidad más alta no es suficiente que las parejas compartan valores igualitarios, sino que también es necesario que el Estado se encargue de proveer servicios de atención a la infancia y políticas familiares adecuadas, por ejemplo, ampliar los permisos de paternidad.

Por ello, es necesario que los Gobiernos de España y Colombia incidan en la formulación de políticas de conciliación que garanticen el acceso y la calidad de los servicios de cuidado del país, que fomenten la responsabilidad social empresarial para que las familias y, sobre todo, las mujeres no tengan que solucionar el tema de la conciliación por sí solas. De hecho, una política de conciliación bien diseñada y aplicada debería consistir en acercar el bienestar a los trabajadores y personalizar todo lo posible cada puesto de trabajo. Es decir, conciliar equivale a optimizar recursos, siendo importante que las organizaciones estén dispuestas a innovar y buscar nuevas fórmulas en el terreno de la organización del trabajo.

Cierto es que la mala situación económica está dificultando la racionalización de los horarios laborales, siendo un hecho que el trabajador está dispuesto a aguantar lo que sea con tal de mantener el empleo. Lo que constata que cuando la prioridad es mantener el trabajo, la igualdad se tiende a considerar un lujo. Por el contrario, creo que quienes apoyándose en la crisis han dejado un poco aparcadas estas cuestiones, deberían haber prestado un poco más de atención a las mismas.

De la organización racional de horarios depende la armonía entre la vida laboral y la personal (sea o no familiar). Y esta compaginación junto con la corresponsabilidad en casa es, a su vez, un pilar clave para la igualdad real entre mujeres y hombres. Un círculo virtuoso que permitiría aumentar la productividad. Los trabajadores deberían tener la posibilidad de reivindicar la mejora de los horarios, una política que solo puede arrancar con el visto bueno de los jefes: va de arriba abajo. Las empresas deberían mover ficha en este sentido para que los trabajadores no tuvieran miedo y poder solicitar los cambios horarios. Lo que hay que hacer es optimizar las horas. Los horarios razonables permiten conciliar y ello aumenta la productividad. En este sentido, las empresas utilizan la flexibilidad de los horarios por dos motivos: por un lado, para abaratar costes, como la factura de oficina y, por otro, para facilitar la retención del talento.

Es más, para progresar en formas de organización del trabajo que permitan conciliar las responsabilidades familiares con la actividad profesional, que permitan afianzar un modelo de corresponsabilidad y con ello un avance hacia una sociedad más igualitaria entre hombres y mujeres, es necesario que se materialice en la práctica en empresas donde exista un tamaño medio-grande de las plantillas empresariales, ya que estas pueden hacer posible fórmulas de adaptación de los tiempos de trabajo a las responsabilidades familiares y, en general, los mecanismos que propician la corresponsabilidad.

En definitiva, el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar se ha de plantear como un problema social y más que hablar de conciliación debería hablarse de corresponsabilidad familiar. Pero, sin olvidar que las empresas, los sindicatos y las Administraciones han de remover los obstáculos para la conciliación; tienen que crear entornos laborales más humanos y justos, más productivos y competitivos, han de elaborar políticas que favorezcan la conciliación entre la familia y el trabajo, entre el ámbito público y privado, entre el mundo doméstico y el mundo social, que no fomenten la discriminación por sexo y que posibiliten la vida familiar en armonía. En suma, la conciliación laboral es una tendencia absolutamente imparable. Es una nueva dimensión cultural que tienen las nuevas generaciones, que no quieren renunciar a ella.

Bibliografía

- AA. VV. [2006]: «Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica», IESE Business School-Universidad de Navarra, estudio núm. 36, págs. 1-47.
- [2009]: NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (dir.), *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales*, Madrid: Tecnos.
- BALLESTER PASTOR, M. A. [2000]: «La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral», *Colección Laboral 94*, Valencia: Tirant lo Blanch.
- BELZUNEGUI ERASO, A. [2008]: «Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública», *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 1, págs. 129-148.
- BENREY-ZORRO, J. [2011]: «Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera», *Estudio Socio-Jurídico*, 13 (2), julio-diciembre, Bogotá, Colombia, págs. 379-410.
- CASADO APARICIO, E. y GÓMEZ ESTEBAN, C. (eds.) [2006]: «Los retos de la conciliación de la vida laboral y familiar en el siglo XXI», en *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, Madrid: Biblioteca Nueva, págs. 15 a 20.
- CASTRO ROMERO, V. N. [2007]: «Colombia: Oferta de servicios de cuidado y responsabilidades de cuidado en el hogar», en *Red Internacional de Género y Comercio*, capítulo latinoamericano, págs. 1-65.
- GRUESO HINESTROZ, M. P. [2011]: «Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia», *Investigación y desarrollo*, vol. 19, núm. 1, págs. 42-63.
- IDROVO CARLIER, S. [2006]: «Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas», *Estudios Gerenciales*, págs. 49-70.
- KOOPMANS, I. [2006]: «La conciliación de la vida laboral y familiar en Europa», en Casado Aparicio, E., y Gómez Esteban, C. (eds.), *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, Madrid: Biblioteca Nueva, págs. 23 a 55.
- MOLINA NAVARRETE, C. [2007]: «El impacto laboral de la "Ley de igualdad de sexos": Lo que queda después de vender el "humo político"», *RTSS.CEF*, núm. 290, págs. 99 a 158.
- PANIZO ROBLES, J. A. [2007]: «Igualdad de género, conciliación familiar y laboral y Seguridad Social (A propósito de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)», *RTSS.CEF*, núm. 290, págs. 3 a 98.
- QUINTANILLA NAVARRO, B. [2006]: «La conciliación de la vida laboral y familiar en el ordenamiento laboral español», en *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, Madrid: Biblioteca Nueva, págs. 83 a 103.
- SARDI PEREA, E.: «Cambios sociodemográficos en Colombia: Periodo intercensal 1993-2005», *Revista de la Información Básica Virtual*, vol. 2, núm. 2, págs. 3 a 6.

VELASCO PORTERO, T. [2009]: «Los derechos de conciliación de vida personal, laboral y familiar en la empresa privada», en AA. VV. (Núñez-Cortés Contreras, P., dir.), *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales*, Madrid: Tecnos, págs. 115 a 133.

— [2009]: «Los derechos de conciliación de vida personal, laboral y familiar en la Administración Pública», en AA. VV. (Núñez-Cortés Contreras, P., dir.), *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales*, Madrid: Tecnos, págs. 135 a 157.

VIDAL, E. [1990]: «Costos psicosociales del doble papel de la mujer, como asalariada y como ama de casa», *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 22, núm. 1, págs. 161 a 167.