

JESÚS CRUZ VILLALÓN  
PATROCINIO RODRÍGUEZ RAMOS  
*Directores*

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO SOCIAL, TECNOLÓGICO, ECOLÓGICO Y EMPRESARIAL

JESÚS CRUZ VILLALÓN	AMPARO ESTEBAN GÓMEZ
BERNARD GAURIAU	EDURNE TERRADILLOS ORMAETXEA
PATROCINIO RODRÍGUEZ RAMOS	MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ
ASUNCIÓN RODRÍGUEZ RAMOS	DULCE SORIANO CORTÉS
LUIS PALMA MARTOS	STEFANO BINI
ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO	ENEAS ISPIZUA DORNA
MARÍA VILLA FOMBUENA	FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ
ANA DOMÍNGUEZ MORALES	CARMEN FERRADANS CARAMÉS
MARÍA LUISA DE LA FLOR FERNÁNDEZ	MARIO DUQUE GONZÁLEZ
	ROSA M.ª SÁNCHEZ CARRETERO

III ARANZADI

© Jesús Cruz Villalón y Patrocinio Rodríguez Ramos (Dirs.) y otros, 2025  
 © ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.  
 C/ Collado Mediano, 9  
 28231 Las Rozas (Madrid)  
 e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es  
 Acceso a Soporte: [https://areaciente.aranzadilaley.es/solicitud\\_alta\\_area\\_cliente](https://areaciente.aranzadilaley.es/solicitud_alta_area_cliente)  
<https://www.aranzadilaley.es>

Primera edición: Enero 2025

Depósito Legal: M-967-2025  
 ISBN versión impresa con complemento electrónico: 978-84-1078-903-6  
 ISBN versión electrónica: 978 84-1078-902-9



La presente monografía se ha realizado en el marco del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia e Investigación «La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial», bajo la dirección de los profesores Jesús Cruz Villalón y Patrocinio Rodríguez Ramos, Proyecto PID2021-122537NB-I00.

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.  
 Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Dirijase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

## Índice General

Página

### CLAVES DE LAS NUEVAS FUNCIONES Y CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<b>LA FUNCIONALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL CAMBIO</b>	
JESÚS CRUZ VILLALÓN .....	21
1. La conexión entre los cambios externos y la negociación colectiva .....	22
2. Una nueva orientación en la relación entre ley y convenio colectivo .....	26
3. Transición ecológica y negociación colectiva .....	31
4. Digitalización, inteligencia artificial y negociación colectiva .....	39
5. Cambios demográficos y negociación colectiva .....	49
6. La negociación colectiva ante los nuevos valores sociales y formas de vida .....	54
<b>LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS EN DERECHO DEL TRABAJO LABORAL FRANCÉS. ACUERDOS COLECTIVOS Y CONTRATO DE TRABAJO</b>	
BERNARD GAURIAU .....	61
1. Introducción .....	62
2. Los principios de referencia que regulan la negociación y los acuerdos colectivos en el derecho laboral francés .....	64

## El papel de la negociación colectiva en el fomento del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

MARÍA LUISA DE LA FLOR FERNÁNDEZ  
*Profesora Titular de Universidad*  
*Universidad de Cádiz*  
ORCID: 0000-0001-7711-6253

### Resumen:

En los últimos años se abre camino un cambio de estrategia en la regulación de los derechos de conciliación que pone el foco en la corresponsabilidad con el objetivo de defeminizar el uso de estos derechos incentivando a los hombres a solicitarlos, lo que supone una reorientación de las medidas que deben tender a corregir la tradicional asignación de roles en el ámbito privado de las personas. En esta tarea están concernidos tanto el legislador como la negociación colectiva que ocupa un papel central en la articulación de fórmulas flexibles tanto de la prestación de trabajo como del uso de los derechos de conciliación.

### Palabras clave:

Conciliación, corresponsabilidad, negociación colectiva.

### Abstract:

In the recent years, a change in strategy has made its way in the regulation of conciliation rights that focuses on co-responsibility, which aims to defeminize the use of these rights by encouraging men to request them, which represents a reorientation of the measures that should tend to correct the traditional assignment of roles in the private sphere of people. Both the legislator and collective bargaining are involved in this task, which plays a

central role in articulating flexible formulas for both the provision of work and the use of conciliation rights.

**Keywords:**

Conciliation, co-responsibility, collective bargaining.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN HASTA LA ANHELADA CORRESPONSABILIDAD. 3. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS: EL REFUERZO DE LOS PLANES DE IGUALDAD. 4. APUNTES SOBRE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. CONCLUSIONES.

**1. INTRODUCCIÓN**

Quando se abordan los derechos de conciliación y corresponsabilidad tanto en su dimensión más clásica, referida a los derechos de ausencia, como la vinculada a la elección de horarios de trabajo, es la ordenación del tiempo de trabajo la institución de la relación laboral que se ve más afectada, ya que ésta converge con la aspiración de conciliación, incidiendo de forma directa en el entorno familiar y laboral y, sin duda, es la más decisivas para el avance de la igualdad de género<sup>1</sup>. Los derechos de conciliación pretenden facilitar a las personas trabajadoras, mujeres y hombres, la distribución o la adaptación del tiempo dedicado a la actividad profesional y el dedicado a las tareas cotidianas de cuidado de la familia<sup>2</sup>. Estos derechos se formulan en términos neutros y por tanto, pueden ser ejercidos indistintamente por ambos sexos, sin embargo la neutralidad de su formulación parece no ser suficiente, porque lo cierto es que nuestro modelo de conciliación adolece de un intenso sesgo de género y no ha sido capaz de revertir la situación y corregir el hecho de que sean las mujeres casi en exclusiva las que solicitan

1. M. L. Molero Marañón «El derecho de negociación colectiva desde la perspectiva de género: balance y retos pendientes» en *La negociación colectiva: balance y retos de futuro tras 40 años de Constitución*, XXXI Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid 2019, p. 93.  
2. M. E. Casas Baamonde «La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: La conciliación de la vida privada y la vida laboral» documentación Laboral n.º 117, 2019 p. 19 sitúa el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable en el corazón de la igualdad entre mujeres y hombres.

el ejercicio de estos derechos, ocasionando una discriminación indirecta por razón de sexo que condiciona su carrera profesional<sup>3</sup>.

Así, resulta llamativo que mientras que en la actualidad la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es una realidad incuestionable, como lo demuestra la progresiva reducción de las diferencias tanto entre las tasas de actividad como de paro entre la población masculina y femenina, siguen siendo las éstas las que de forma abrumadora asumen las labores del cuidado de la familia. Así, si se analizan los motivos por los que las personas se encuentran inactivas las razones difieren según el sexo; para el 15,4 por ciento de las mujeres inactivas es la atención de las responsabilidades familiares una de las causas principales, frente al 3,3 por ciento, que supone esta causa, para los hombres. Igualmente, según los datos del Instituto Nacional de Estadística en el cuarto trimestre de 2023, para el 92,48 por ciento de las mujeres las responsabilidades familiares es la causa por la que las mujeres ejercen su trabajo a tiempo parcial, frente al 7,4 por ciento de los hombres. Refiriéndonos a los derechos de conciliación, la falta de corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación resulta evidente. Son las mujeres las que mayoritariamente siguen renunciando a una parte de su jornada, y pese a que se ha incrementado el uso de la reducción de jornada en un 26 por ciento respecto del año 2022, el 90 por ciento de las mismas fueron solicitadas por las mujeres. Asimismo, el 85 por ciento de las excedencias dadas de alta en el primer trimestre 2024 por motivos de conciliación correspondieron a mujeres, frente al 15 por ciento que fueron utilizadas por los hombres. Frente a ello, cuando se analiza la suspensión por nacimiento y cuidado de hijos los datos arrojan resultados diferentes, ya que según los datos del Instituto Nacional de Seguridad Social, de los 119.575 expedientes tramitados durante el primer trimestre de 2024, el 52,8 por ciento de los titulares de las prestaciones son hombres y el 47,2 mujeres, lo que revela de forma nítida que los permisos no remunerados «no son neutros desde una perspectiva de género, pues continúan siendo disfrutado mayoritariamente por las mujeres»<sup>4</sup>.

Si el objetivo es lograr la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales resulta necesario un replantamiento de los derechos de conciliación en términos de corresponsabilidad porque el uso de los derechos de conciliación principalmente por parte de las mujeres tiene

3. J. Gorelli Hernández «Límites a la conciliación: de las necesidades de flexibilidad a la insuficiencia de las reducciones de jornada» *Trabajo y Derecho*, n.º 46, 2018 p. 2.  
4. M. V. López Anierte «Las propuestas del Pacto de Toledo de 2020 frente a la brecha de género laboral y prestacional: particular atención a las recomendaciones implementadas por el RD-L 2/2023, de 16 de marzo» *Revista de Derecho Social* 101, 2023, p. 59.

como efecto y es una de las causas de la discriminación en la promoción profesional, la brecha retributiva y de pensiones<sup>5</sup>. Pero es que, además, esta doble presencia en el ámbito laboral y familiar junto a las dificultades de encontrar un equilibrio de ambas facetas está afectando a la salud de las mujeres trabajadoras. Y es que este desigual modelo en el que las mujeres junto a su actividad productiva asumen casi en exclusiva las tareas domésticas y de cuidado genera un conflicto entre el trabajo y familia interfiriéndose mutuamente con importantes consecuencias negativas para la salud y el bienestar de las trabajadoras. El asunto ha sido objeto de atención por dos Notas Técnicas Preventivas (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud del Trabajo (INSST) que, aunque carecen de valor normativo, introducen la perspectiva de género en el debate de la prevención de riesgos laborales, marcando el camino a seguir a través de recomendaciones que con el transcurso del tiempo pueden transitar hacia su normativización<sup>6</sup>. En concreto las NNTT 1185 y 1186/2023<sup>7</sup> recogen la importancia de intervenir preventivamente en las empresas ante este riesgo psicosocial que se origina cuando, a la carga de trabajo se suma la carga derivada de las responsabilidades familiares y las dificultades de conciliar ambos ámbitos de la vida que está afectando especialmente a las mujeres trabajadoras. Al respecto, la NTP n.º 1186 propone una serie de medidas vinculadas fundamentalmente con la ordenación jornada de trabajo y las demandas laborales, en las que se subraya el papel de la negociación colectiva en la implementación de las mismas a través del trabajo coordinado entre las medidas y planes de igualdad, particularmente en la fase de diagnóstico y el de prevención de riesgos laborales.

Partiendo de estas premisas, el presente trabajo aborda la evolución normativa en torno a los derechos de conciliación y hasta qué punto se ha

5. Vid. ampliamente M. A. Castro Argüelles y P. Menéndez Sebastián «La asignatura pendiente de las políticas de igualdad: La conciliación de la vida personal, familiar y laboral como principal obstáculo a la promoción profesional en condiciones de igualdad» *Revista Galega de Dereito Social* —2.ª ET— (8, 2019), pp. 29-83; G. Frabegat Monfort «Criterios y sistemas de promoción profesional y ascensos y no discriminación por razón de género» *Femeris* vol. 6, n.º 2, 2021 pp. 20-23; M.B. García Gil «Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género» *Femeris*, vol. 6 n.º 2 pp. 61-83; I. Sagardoy de Simón, Pilar Núñez-Cortés Contreras y P. Nieto Rojas «Corresponsabilidad y brecha salarial: un binomio conflictivo» *Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial* Dykinson, Madrid, 2022, pp. 147 y ss. M. López Balaguer «Las brechas retributivas derivadas del ejercicio de derechos de conciliación», *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro* (dir. E. Rodríguez Rodríguez M.M. Martínez Yáñez, Boch 2021 pp. 93 y ss.
6. M.I. Ramos Quintana «Ante la anunciada reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales» *opinión Trabajo y Derecho* n.º 113, mayo 2024.
7. <https://www.insst.es/noticias-insst/ntp-1185-1186-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-2023>

conseguido la anhelada corresponsabilidad, destacando, de un lado, la suspensión por nacimiento y cuidado del otro progenitor y la reciente inclusión del permiso parental retribuido. En segundo lugar, se estudia el papel de la negociación colectiva, prestando una especial atención a los planes de igualdad, para posteriormente analizar desde una perspectiva práctica las tendencias observadas en la negociación colectiva con el propósito de poner de relieve los problemas aplicativos y sus límites.

## 2. EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN HASTA LA ANHELADA CORRESPONSABILIDAD

En los últimos años se abre camino un cambio de estrategia en la que se pone el foco en el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, enfatizándose la corresponsabilidad como uno de los ejes fundamentales para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, constituyendo éste el objetivo prioritario de las actuales políticas de conciliación y corresponsabilidad. Con este nuevo enfoque se pretende superar la perspectiva de las políticas de conciliación de primera generación, cuya finalidad consistía en facilitar un conjunto de medidas para compaginar las tareas profesionales y familiares pero que no logró romper con los estereotipos de género. El uso corresponsable de estos derechos debe implicar un avance cualitativo que tiene como elemento clave una distribución equitativa de las responsabilidades familiares, siendo así que la corresponsabilidad tiene como objetivo desfeminizar el uso de estos derechos, incentivando a los hombres a solicitarlos, lo que supone una reorientación de las medidas que deben tender a corregir la tradicional asignación de roles en el ámbito privado de las personas<sup>8</sup>.

La primera norma en utilizar el término conciliación fue la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que mejoró el permiso por maternidad y modificó numerosos preceptos del ET en torno a los derechos de conciliación, pero ni si quiera se propuso impulsar el reparto de responsabilidades, es más, el reconocimiento de este conjunto de derechos ejercidos en exclusiva o mayoritariamente por las mujeres produjo el efecto contrario: la percepción de que la conciliación era un asunto que afectaba a las mujeres, perpetuando la asignación de los roles sociales<sup>9</sup>. Posteriormente, con la aprobación LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre muje-

8. M. E. Casas Baamonde «La igualdad de género en el Estado Constitucional» *Revista de Derecho Social* n.º 88, 2019 p. 45.
9. T. Pérez del Río «La conciliación de responsabilidades familiares y profesionales. Especial referencia al régimen jurídico de la protección de la maternidad: perspectiva de futuro» *Gaceta Sindical: reflexión y debate* n.º 7, 2006 p. 228 y ss.

res y hombres (en adelante LOIMH) el objetivo de la corresponsabilidad adquiere protagonismo, al menos, en el plano teórico, constituyendo uno de sus ejes de actuación en la política de género y cuya principal manifestación fue la instauración del permiso de paternidad, configurado como un derecho individual de carácter intransferible. Sin embargo, pese al avance que supone el establecimiento del permiso por paternidad, lo cierto es que la escasa duración, la rigidez de su configuración y las deficiencias en la regulación de los derechos de conciliación, unido a la crisis financiera y al incremento de los poderes empresariales en la flexibilización de las condiciones laborales, hicieron inviable la superación de los estereotipos de género asociados a la maternidad y difuminaron, cuando hicieron desaparecer, el objetivo de corresponsabilidad<sup>10</sup>.

Es a partir de 2019 cuando se inicia un proceso de modificaciones a impulso de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Constituyen manifestaciones de este cambio de perspectiva el fortalecimiento de los principios estructurales de los derechos de conciliación, como son los de individualización, intransferibilidad y retribución. Así, se crea un permiso vinculado al nacimiento del hijo de titularidad masculina o del otro progenitor que cuestiona el tradicional reparto de roles, alejándose de posiciones tradicionales de protección de la seguridad y salud de la madre. Pero, sobre todo, el contenido de la nueva Directiva de conciliación va más allá del establecimiento de permisos, potenciando los derechos de presencia a través de fórmulas de trabajo flexibles, «a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios flexibles o reducción del horario laboral» (considerando n.º 34) con lo que fomenta la participación y mantenimiento de las carreras profesionales de las mujeres. Se promueve, por tanto, una mayor «soberanía» de los trabajadores sobre su tiempo de trabajo y vida familiar a través de modelos de trabajo flexible tanto una vez finalizado los permisos, como durante su disfrute como fórmula que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral y familiar, con lo que se modifica la perspectiva mantenida hasta el momento, abriéndose paso fórmulas que transitan desde las políticas de

10. T. Pérez del Río «Crisis y medidas anticrisis: una óptica de género» *Historia Actual Online* n.º 26 2011, pag 157. M. A. Ballester Pastor «La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria» *Lan Harremanak* n.º 25 2011 y en *Retos y perspectivas de la discriminación laboral por razón de género* Tirant lo Blanch Valencia 2017 pp. 167 y ss.

conciliación hacia las de corresponsabilidad<sup>11</sup>. Junto a ello, la norma comunitaria aborda tímidamente los retos que plantean los cambios demográficos con un envejecimiento de la población, instando por primera vez a los Estados miembros a que tengan en cuenta el aumento de las necesidades de cuidado de familiares al elaborar sus políticas de conciliación (considerando n.º 27). De este modo la norma comunitaria otorga relevancia, desde el propio título, al cuidado de mayores, enfermos y dependientes, introduciendo un permiso para cuidadores para los que también se prevé puedan disfrutar del derecho de adaptación de la jornada.

Fruto de este cambio de perspectiva se inicia en nuestro ordenamiento un proceso de reforma con el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que, aunque su aprobación fue anterior a la citada Directiva, es muy probable que recibiera influencia de los trabajos preparatorios de la misma. Posteriormente, tras un largo y un accidentado proceso de transposición, el RD-Ley 5/2023, de 28 de junio, recoge una amplia batería de modificaciones, completadas recientemente por el RD-Ley 2/2024, de 21 de mayo. A los efectos del presente trabajo, son destacables las siguientes reformas: 1.º El relanzamiento de los planes de igualdad sobre el que volveremos en el siguiente epígrafe; 2.º Una completa remodelación de la adaptación de la duración y distribución de jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación (34.8 ET) que será objeto de un estudio específico en la presente obra; 3.º La incorporación del permiso para cuidadores y el permiso por fuerza mayor (art. 37.3 b) y 9 ET); 4.º La reconfiguración de los antiguos permisos por maternidad y paternidad, unificándose en el actual permiso por nacimiento y cuidado de hijos (art. 48 ET) y la creación del permiso parental (art. 48 bis); 5.º El refuerzo de la tutela de las personas trabajadoras que disfruten de los derechos de conciliación de un lado, incardinando el ejercicio de los derechos de conciliación en el art. 4.3. c) ET dentro de la prohibición de discriminación por razón de género, y de otro incluyendo la calificación de nulidad de las extinciones relacionadas con las nuevas medidas de conciliación (art. 53.4 y 55.5 ET); junto a estas alteraciones se introducen otras de menor calado que incorporan las modificaciones derivadas del reconocimiento de las parejas de hecho como sujetos protegidos y titulares de los derechos de conciliación y del reconocimiento de la facultad empresarial de aplazamiento de determinados permisos en los supuestos en los que dos o más personas generen el derecho por el mismo sujeto causante.

11. M. E. Casas Baamonde «La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: La conciliación de la vida privada y la vida laboral» *op. cit.* p. 20.

Obviamente no resulta posible hacer referencia detallada a cada una de estas modificaciones pues sobrepasa el objetivo del presente trabajo<sup>12</sup>. No obstante, resulta de interés analizar, siquiera brevemente, el permiso por nacimiento y cuidado del hijo o hija y el permiso parental recientemente incorporado a nuestro ordenamiento, pues se trata de medidas que contribuyen a la corresponsabilidad del padre al aumentar su implicación en el cuidado de sus hijos e hijas.

En cuanto al permiso por paternidad ha de destacarse que nuestra normativa ofrece una mayor cobertura que la comunitaria, tanto respecto de la situación protegida como de la acción protectora. En efecto, el artículo 48.4 y 5 ET delimita la situación protegida de forma amplia y junto al nacimiento del hijo o hija protege la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar mientras que la norma comunitaria en línea con la licencia por maternidad se circunscribe a la paternidad biológica. Por lo que se refiere al carácter retribuido, en el artículo 179 LGSS se prevé una prestación que garantiza la percepción del cien por ciento de la base reguladora. De otro lado, tras las modificaciones introducidas por el RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo, se produce una reconfiguración de los antiguos permisos por maternidad y paternidad, unificándose en el actual permiso por nacimiento y cuidado de hijos. Con el objetivo de conseguir un reparto equitativo de las responsabilidades se refuerza el papel del padre, se incrementa la duración del antiguo permiso por paternidad hasta su total equiparación con el permiso de maternidad de dieciséis semanas de duración y de carácter intransferible. Igualmente, se introducen modificaciones en su configuración y modo de disfrute más flexible que puede ejercitarse hasta que el hijo o hija cumpla los doce meses, tanto a tiempo completo como parcial con posibilidad de fraccionamiento por semanas completas transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio, lo que implica un avance innegable en aras a conseguir la corresponsabilidad. Prueba de ello, como se ha indicado, lo constituye el nivel de aceptación por la población masculina.

12. Vid. entre otros Cabeza Pereiro, J. «La Directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno» en *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro* (Dir. E. Rodríguez Rodríguez y N. M. Martínez Yáñez), edit. Bosch 2021 p. 67 y ss. M. J. López Álvarez. «La adaptación de la directiva de conciliación de la vida familiar y profesional al ordenamiento español» *Femeris: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 7 n.º 2 2022 pp. 64 y ss. M. A. Ballester Pastor «De los permisos parentales a la conciliación: Expectativas creadas por la Directiva 2019/1158 y su transposición al ordenamiento español» *Derecho de las Relaciones Laborales* n.º 11, 2019 pp. 1109 y ss. M.L. de la Flor Fernández «La Directiva sobre conciliación y su trasposición en España» *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 168, 2023, pp. 37 y ss.

En este sentido, recientes estudios sociológicos que realizan un análisis de los datos estadísticos sobre el uso de este permiso y su impacto en la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de hijos e hijas, vislumbran cambios de tendencia muy alentadores. Así, desde la entrada en vigor de la reforma por la que se igualan los permisos por nacimiento y cuidado de hijos entre ambos progenitores en 2021, se aprecia que los trabajadores por cuenta ajena que han sido padres en este período casi han agotado la duración máxima del permiso, con una tendencia claramente al alza<sup>13</sup>. Se advierte que la obligatoriedad de las seis semanas iniciales ha constituido uno de los factores que más influencia han ejercido en la utilización del permiso por parte de los hombres. Otro elemento que reviste particular interés, hace referencia al incremento considerable del porcentaje de hombres que deciden fraccionar las semanas correspondientes al permiso voluntario una vez finalizado el permiso de la madre y ésta se incorpora al mercado de trabajo, lo que parece apuntar al disfrute consecutivo una vez que la madre se incorpora a su puesto de trabajo, lo que supone una mayor implicación del padre en las tareas de cuidado de los hijos e hijas, ampliándose a su vez el tiempo disponible de los progenitores en el cuidado del menor<sup>14</sup>. En cuanto al disfrute del permiso a tiempo parcial, aunque la tendencia también es al alza, no parece una práctica muy generalizada, probablemente la necesidad de acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora esté obstaculizando su ejercicio.

En cuanto al permiso parental retribuido ha de indicarse que este se inserta en nuestro ordenamiento en una nueva letra o) en el artículo 45.1 ET, añadiéndose un nuevo artículo, el 48 bis) del ET en el que se reconoce el derecho su disfrute a «las personas trabajadoras para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años». Este permiso, que tendrá una duración de ocho semanas, se configura como un derecho de ausencia retribuido de titularidad individual, por lo que cada progenitor tendrá derecho a disfrutarlo por un mismo sujeto causante, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, con lo que se evita que sea uno de los progenitores, generalmente la mujer, la que acumule el permiso. En línea con la centralidad que adquieren las fórmulas de trabajo flexible, las personas trabajado-

13. L. Gorjón, I. Lizarraga «Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain», ISEAK Workingpaper, 2024/3, p. 2.  
<https://solidaridadintergeneracional.es/files/biblioteca/documentos/ffcv.pdf>  
 14. L. Farré, L. González C. Hupkau, J. Ruiz-Valenzuela ¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad? EsadeECPO, Brief 46, marzo 2024 pasando de un 20% en abril de 2019 de los padres que fraccionaban el permiso a un 52 % en enero de 2022 p. 11.

ras tienen amplias facultades de organización, permitiéndose su ejercicio hasta que el menor cumpla ocho, de modo continuo o discontinuo, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, lo que incentiva, sobre todo, el disfrute paterno más conectado con el ejercicio flexible, remitiéndose su desarrollo a lo que se establezca reglamentariamente.

Precisamente, fue su carácter retribuido el aspecto que quedó pendiente de transponer por el RD-Ley 5/2023, que ha sido completado por el RD-L 2/2024. A tal efecto, la citada norma aborda este asunto haciendo uso de la cláusula pasarela que permite que los Estados miembros puedan tener en cuenta cualquier período de ausencia del trabajo relacionado con la familia. En concreto, el legislador construye el permiso parental a partir del permiso por nacimiento y cuidado del menor al que ahora se le une el permiso por lactancia, con el fin de absorber las semanas de exceso del período de disfrute por nacimiento y cuidado de hijos cuya duración es superior en nuestro ordenamiento al previsto en la normativa comunitaria, y unirlas al permiso por lactancia hasta completar las 8 semanas retribuidas correspondientes al permiso parental. El permiso de lactancia regulado en el art. 37.4 ET, consiste en el derecho de las personas trabajadoras «a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses» que «podrá sustituir por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas», posibilidad que antes estaba condicionada a lo que la negociación colectiva dispusiera y que ahora se atribuye a la persona titular del derecho, configurando el permiso de lactancia como un derecho de la persona trabajadora que podrá disfrutar bien a tiempo parcial, reduciendo en media hora su jornada, bien en jornadas completas durante cuatro semanas.

La solución ofrecida por la norma no presenta problemas de adecuación en cuanto a la duración y la retribución respecto del disfrute paterno, pues tanto la duración como la retribución es muy superior a la prevista en la Directiva, pero no se ajustaría en el caso de disfrute materno. En efecto, la duración mínima del permiso de maternidad establecido en la Directiva 92/85 CEE del Consejo, de 19 de octubre es de catorce semanas, por lo que, al margen de la exigencia comunitaria de que su disfrute sea ininterrumpido, solo pueden computarse dos semanas que unidas a las cuatro del permiso por lactancia no alcanza las ocho semanas retribuidas exigidas por la norma comunitaria para completar el permiso parental.

Pero no acaban aquí los problemas de adecuación, porque lo cierto es que la acumulación de ambos permisos no sería trasladable al permiso parental, ya que su ejercicio quedaría limitado al primer año de vida del

menor, mientras que el permiso parental está previsto «para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años» (art. 48 bis ET). Y es que tanto el permiso de lactancia como el de nacimiento y cuidado del hijo o hija requiere inmediación temporal, estableciéndose incluso respecto del segundo un período obligatorio de seis semanas posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento que habrá de disfrutarse de manera ininterrumpida y a tiempo completo. En cuanto a las diez semanas restantes de este permiso unidas a las cuatro del permiso de lactancia habrán de disfrutarse dentro del arco temporal que va desde la finalización del descanso obligatorio hasta que el menor cumpla nueve o doce meses lo que supondría un estrechamiento temporal del ejercicio del permiso parental retribuido que necesariamente habría de disfrutarse antes de que el menor cumpla un año.

Asimismo, las reformas introducidas no se ajustan a las exigencias de flexibilidad, pues el art. 48 bis ET hace referencia a su ejercicio a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial mientras que la modificación introducida parece estar pensando que el disfrute tanto de la suspensión por nacimiento y cuidado como del período de lactancia se realicen a tiempo completo, ya que la reducción de la jornada en media hora resulta inviable porque podría generar la pérdida de parte del período que quede por disfrutar. Tampoco sería posible compatibilizar el disfrute simultáneo del período de suspensión por nacimiento y cuidado a tiempo parcial incrementado con la reducción de media hora correspondiente al período de lactancia, dada la prohibición establecida en la disposición adicional 1.7 del RD 259/2009 que regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Las restricciones temporales unidas a la falta de flexibilidad del permiso de lactancia que habría de disfrutarse a tiempo completo o reduciendo la jornada media hora sin que sean posibles otras alternativas flexibles de su ejercicio, hace que desde nuestro punto de vista, no sea suficiente la respuesta normativa para dar cumplimiento a los requerimientos de la norma comunitaria, lo que resulta preocupante ya que el plazo de transposición termina el 2 de agosto del presente año.

Hubiera sido deseable que el legislador, aprovechando la ocasión que brindaba la transposición, hubiera introducido modificaciones más sustantivas que corrigieran las deficiencias que tienden a perpetuar los roles de género. Más efectividad hubieran adquirido los derechos de conciliación y corresponsabilidad si se hubiera abierto la posibilidad de acumulación de la reducción en jornadas completas con lo que se permitiría el disfrute del

permiso parental de manera continuada o interrumpida a tiempo completo o a tiempo parcial, construyendo sobre la reducción de jornada el permiso parental en su totalidad por ser una medida «dúctil» que permite su disfrute flexible, anudándola a una prestación económica, aspectos que pueden incentivar a que cada progenitor, pero sobre todo a que los padres hagan uso al permiso parental<sup>15</sup>. Tal solución sería congruente con el párrafo que cierra tanto el artículo 37.6 como el 46.3 ET en el que se ordena que «en el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género» y con las circunstancias a las que debe atender los derechos de conciliación que según la propia Exposición de Motivos del RDL 2/2024, son el que «se promueva de manera efectiva la participación de las mujeres y el mantenimiento de sus carreras profesionales; que se establezca una auténtica garantía del ejercicio corresponsable de las tareas de cuidado que evite la perpetuación de roles; y, por último, que para todo lo anterior se atienda el coste económico asociado a los permisos de cuidado», a las que habría de añadirse la apuesta de la Directiva de conciliación por fórmulas de disfrute flexible de los permisos.

### 3. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS: EL REFUERZO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La Ley 3/2007, de 22 de marzo atribuyó a la negociación colectiva, como se señala en su Exposición de Motivos, la promoción de medidas en favor de la igualdad en las empresas «para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido». Así, el artículo 43 LOIMH configuró a la negociación colectiva como la fuente adecuada para el establecimiento de «medidas de acción positiva y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres» e instituyó expresamente el deber de negociar medidas y planes de igualdad (art. 45 LOIMH y art. 85.1 ET) configurándolo como un «deber de alcance transversal» que ha de permear toda la negociación colectiva, situando a ésta como uno de los instrumentos basilares en el avance de la igualdad<sup>16</sup>.

15. J. Cabeza Pereiro «La Directiva (UE) 2019/1158 y su transposición al derecho interno» en *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro* (dir. E. Rodríguez Rodríguez y N.M. Martínez Yáñez), edit. Bosch 2021 p. 91.

16. F. Valdés Dal-Re *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva* Fundación Alfonso Martín Escudero, Madrid, 2010 p. 64 quien señala que la LOIMH «rescató a la negociación colectiva de la zona periférica y suburbial en la que se había instalado»; R. Escudero Rodríguez «Planes de igualdad en la Ley Orgánica

Una de las novedades más destacables de la LOIMH fue la relativa al establecimiento de un nuevo cauce de negociación a través de los planes de igualdad adscritos a la negociación en el ámbito de la empresa o grupos de empresas que originariamente fueron previstos para empresas de más de 250 trabajadores y, que el legislador, mostrando un mayor grado de intervencionismo y compromiso con la igualdad por razón de género, reforzó con la aprobación del RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo y su posterior desarrollo reglamentario a través del RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Concretamente la ley de urgencia realizó una intensa reforma que afectó, no solo a su ámbito subjetivo de aplicación, ampliando la obligación de implementar un plan de igualdad a un mayor número de empresas o grupos de empresas, sino que también se establecieron nuevas exigencias procedimentales y de contenido, creándose, además, un registro de planes de igualdad, que se completa con la obligación de realizar una auditoría retributiva a todas las empresas que elaboren un plan de igualdad<sup>17</sup>.

De este modo, a través de negociación colectiva se articula un específico deber de negociar e implantar planes de igualdad en las empresas obligadas en los que habrá de negociarse como temática única las materias que afectan a la igualdad de género, que lógicamente deberán estar vinculadas con el diagnóstico previo que, asimismo, deberá ser negociado. Este deber de negociar de buena fe, aunque no implique el deber de convenir, ya que atentaría contra la autonomía y libertad de las partes, ha sido reforzado por la jurisprudencia<sup>18</sup>, que considera nulo un plan de igualdad por vulnerar el derecho a la libertad sindical, cuando la empresa no negocia o negocia de mala fe, ralentizando la negociación y evitando la entrega de la documentación exigida legalmente. El alto Tribunal solo admite la implementación

3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres» Relaciones Laborales n.º 9, 2007 p. 4. M. L. Molero Marañón «El derecho de negociación colectiva desde la perspectiva de género: balance y retos pendientes» en *La negociación colectiva: balance y retos de futuro tras 40 años de Constitución*, XXXI Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid 2019, p. 130.

17. Y. Valdeolivas García «El papel reforzado de la negociación colectiva en el incesante y acelerado proceso de la igualdad de género en el trabajo» *Medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva* XXXIV Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Colección informes y Estudios, serie Relaciones Laborales n.º 126 Ministerio de Trabajo y Economía Social 2022 p. 26.

18. J. Cruz Villalón «Presentación» en *Medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva* op., cit. p. 15 que indica que el papel atribuido a los planes de igualdad es de máximo nivel.

unilateral del plan por parte de la empresa «al límite», ante «circunstancias excepcionales» como la del bloqueo negociador imputable a la parte social, negativa de la misma a negociar o ausencia de cualquier tipo de representación<sup>19</sup>. Es más, la falta de cooperación de la empresa manifestada en una reiterada «conducta evasiva y contraria al principio de buena fe negociadora, que ha interferido de forma evidente en la elaboración de un plan de igualdad, necesario y requerido para toda la plantilla de la empresa», constituye una vulneración de la libertad sindical, que tiene como consecuencia la condena a la empresa al abono de una elevada y ejemplarizante indemnización de daños y perjuicios al sindicato, calculada en distintos tramos temporales en función de los días de retraso en la aprobación del plan y del daño causado por la conducta empresarial antisindical<sup>20</sup>.

La reforma realizada por el RD-Ley 6/2019, como se ha indicado, implicó una extensión de la obligación de negociar e implantar un plan de igualdad a las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores y a aquellas que, aun cuando no alcancen el citado umbral, así lo imponga el convenio colectivo aplicable en los términos que este prevea, o previa negociación o consulta, como sustitución del cumplimiento de las sanciones accesorias impuestas por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador, siendo voluntaria para el resto de las empresas (art. 45.2,3,4,5 LOIMH)<sup>21</sup>. Así se consigue que esta obligación cale en las pequeñas y medianas empresas, que hasta ese momento solo estaban obligadas a negociar medidas de igualdad y no discriminación, de lo que se infiere que el legislador confía en la utilidad del plan de igualdad como un instrumento esencial en la consecución de la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales<sup>22</sup>.

En cuanto a los aspectos procedimentales, el RD 901/2020 establece las reglas para el desarrollo del procedimiento negociador que debe conducir a la adopción del plan, regulando la composición, los plazos de constitución y las competencias de la comisión negociadora que con carácter previo

19. SSTS 13 de septiembre 2018 (rec. 213/2017) ECLI:ES:TS:2018:3231, 26 de enero 2021 (rcud. 50/2020) ECLI:ES:TS:2021:350, de 25 de mayo 2021 (rec. 186/2019) ECLI:ES:TS:2021:2084 y 5 de abril 2022 (rec 99/2022) ECLI:ES:2022:1431.

20. SAN de 17 noviembre 2023 ECLI:ES:AN2023:5830.

21. J. Cabeza Pereiro «Los Planes de Igualdad: balance y cambios normativos» Revista Derecho Social y Empresa n.º 12/2020 p. 5 quien refiriéndose a la reforma realizada por RD-Ley 6/2019 a los planes de igualdad señala que la intensidad de la misma no se corresponde con un análisis riguroso y serio sobre los doce años de experiencia transcurrido desde su entrada en vigor.

22. J. Cabeza Pereiro «Los Planes de Igualdad: balance y cambios normativos» op., cit., p. 13.

deberá negociar el diagnóstico<sup>23</sup>. En la elaboración del plan de igualdad adquiere especial relevancia la fase correspondiente al diagnóstico previo, ya que aquel deberá contener las medidas que guarden cierta correlación con los resultados de la evaluación de las distintas materias que integran el diagnóstico, para posteriormente definir las medidas correctoras (art.8.3 y 4 RD 901/2020)<sup>24</sup>.

Dada la importancia del diagnóstico en el diseño de las medidas, el legislador se muestra más exigente tanto respecto de su carácter negociado como del contenido del mismo. Así, se establece que el diagnóstico deberá ser negociado en el seno de la comisión negociadora integrada de forma paritaria por la representación legal de las personas trabajadoras y por la representación de la empresa (art. 5 RD 901/2020). El legislador se decanta por la participación del comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal o, en su caso las secciones sindicales si las hubiere, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de empresa. Como novedad y para dar cumplimiento a la implementación del plan de igualdad en los supuestos en los que la empresa no cuente con representación de los trabajadores, el párrafo 3 del art. 5 RD 901/2020 opta por la atribución de la legitimación negociadora a una comisión sindical, descartándose las comisiones *ad hoc*, fórmula prevista para los procesos de flexibilización interna y externa<sup>25</sup>. La comisión sindical, que contará con un máximo de seis miembros por cada parte atendiendo al principio de proporcionalidad de la representatividad en el sector, estará constituida por la representación de la empresa y por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Para asegurar la constitución de la misma sin dilaciones, se ofrece una solución *a priori* pragmática al considerarse que estará válidamente constituida la integrada por las organizaciones que respondan a la convocatoria en el plazo de 10 días (art. 5.3 RD 901/2020). Así, basta que conteste alguno de los legitimados durante el citado plazo para conformar la comisión. Sin embargo, esta solución no está exenta de dificultades tanto para las empresas que quieren negociar un plan como para los sindicatos que pueden verse desbordados, pues exige a

23. Vid. J. F. Lousada Arochena «Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial» *Femeris*, vol. 8, n.º 2 pp. 115 y ss.

24. G. Fabregat Monfort *La obligatoriedad del plan de igualdad tras el RDL 6/2019, de 1 de marzo*, Bo marzo 2019, p. 72.

25. SSTS de 14 de febrero (rec. 104/2016) ECLI:ES:TS:2017:815, 26 de enero 2021 (rcud. 50/2020) ECLI:ES:TS:2021:350; de 25 de mayo 2021 (rec. 186/2019) ECLI:ES:TS:2021:2084.

éstos contar con un vasto número personas con formación suficiente para afrontar con rigor y exhaustividad el elevado número de solicitudes de empresas sin representación que quieren negociar un plan de igualdad<sup>26</sup>. De hecho, es el silencio de los sindicatos a los llamamientos empresariales uno de los motivos que han generado más conflictividad para llevar cabo la inscripción y registro, cuestión sobre la que se ha pronunciado recientemente el Tribunal Supremo y sobre la que posteriormente volveremos.

Otro elemento destacable es el relativo a la composición equilibrada de los integrantes de cada una de las partes que conforma la comisión negociadora. En efecto, el legislador consciente de que la reducida participación de las mujeres en las comisiones negociadoras constituye una de las razones que explican la falta de implicación de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad en las condiciones de trabajo<sup>27</sup>, establece en sus arts. 5.4 y 9.5 del RD 901/2020 tanto respecto de la comisión negociadora como de la comisión de evaluación y seguimiento del plan, la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una las partes<sup>28</sup>. No obstante, pese a la loable intención y al carácter novedoso de la medida, la norma se queda en el mero aliento (indicando que «deberán promoverse» «y en la medida de lo posible») sin llegar a exigir su composición equilibra al menos, respecto de las empresas que cuenten con un volumen elevado de trabajadoras en sus plantillas. Por otro lado, dada la complejidad que entraña el concepto de igualdad y no discriminación, se recomienda que los miembros de la comisión cuenten con formación y experiencia en materia de igualdad, a lo que se añade la posibilidad de «contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto» (art. 5.3 RD 901/2020) siendo muy generalizado en la práctica negocial recurrir a empresas privadas.

Respecto del contenido del diagnóstico, frente al listado de materias que con carácter meramente ejemplificativo podían negociarse en el diagnóstico antes de la reforma, dejando a la voluntad de las partes su concreción, el art. 46.2 LOIMH enumera un elenco mínimo de las materias que obligato-

26. Una visión crítica en M. L. Molero Marañón «Planes de igualdad, un año después» Brief AEDTSS, 30, 2023 C.L Alfonso Mellado y G. Fabregat Monfort «Empresas sin representación de las personas trabajadoras, obligación de negociar el plan de igualdad y lógica jurídica» Briefs AEDTSS, 34, 2023.
27. M. L. Molero Marañón «El derecho de negociación colectiva desde la perspectiva de género: balance y retos pendientes» en *La negociación colectiva: balance y retos de futuro tras 40 años de Constitución*, op., cit. p. 143.
28. J. Cruz Villalón Presentación en *Medidas de igualdad por razón de género en la negociación colectiva* op. cit. p. 15.

riamente deben incluirse, asegurándose la negociación de al menos las siguientes materias: «proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso sexual y por razón de sexo».

A los efectos del presente trabajo resulta relevante la introducción del término corresponsabilidad que viene a sustituir al de conciliación, suprimiéndose la referencia a la «ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres» al que aludía la redacción originaria del art. 46.2 LOIMH. La nueva redacción se corresponde con la generalización del término corresponsabilidad tanto a nivel comunitario como interno, término en el que deben entenderse incluidos los mecanismos que facilitan la organización del tiempo de trabajo y la forma de prestación de su trabajo. Con todo, consideramos que debería haberse mantenido la redacción anterior insistiendo en la transcendencia que tienen las fórmulas de flexibilidad en orden al cumplimiento del objetivo de corresponsabilizar a los hombres<sup>29</sup>. Y es que es la negociación colectiva especialmente en el ámbito de la empresa, el contexto en el que mejor se conocen las necesidades concretas de conciliación de la plantilla. Muestra de que es el ámbito de la empresa el idóneo para la adopción de estas materias es que tanto el horario y la distribución del tiempo de trabajo como «las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal» son materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa (art. 84.2 ET). Es por ello, que los planes de igualdad se erigen en un instrumento útil en el que habría de insistirse para que interviniese, concretando los términos del ejercicio de las fórmulas flexibles de la ordenación del tiempo de trabajo incluida la concreción horaria de la reducción de jornada, a través del diseño de reglas o cauces en los que se ofrezcan a las personas trabajadoras diversas alternativas. Ha de tenerse en cuenta que se trata de derechos que deben conciliarse con necesidades empresariales objetivas, por lo que el establecimiento de pautas o criterios en los planes de igualdad puede tener una especial significación asegurando un derecho pleno a favor de la persona trabajadora que se impone a las necesidades organizativas y productivas empresariales. Obviamente, dichas pautas negociadas, no impide que se abra un proceso de negociación individual en los términos legales en el caso de que las mismas no se ajusten a las necesidades familiares de las personas trabajadoras.

29. M. L. Molero Marañón «El derecho de negociación colectiva desde la perspectiva de género: balance y retos pendientes», op., cit. p. 107.

En cuanto al plan de igualdad, el art. 46 de la LOIMH lo define como «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a limitar la discriminación por razón de sexo». Formará parte del contenido del plan el «informe de diagnóstico de situación» o de tratarse de un plan para un grupo de empresas, un informe de cada una de las empresas que lo componen, los resultados de la auditoría retributiva, la descripción de medidas concretas, fijando el plazo de ejecución y priorización de las medidas, la definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan, así como el diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida, la identificación de los recursos, el calendario de actuaciones para su implantación y el sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica, así como el establecimiento de un procedimiento de renovación de los planes a la vista del diagnóstico derivado de la evaluación (art. 8.2 RD 901/2020).

En relación con el ejercicio de los derechos de conciliación resulta clave que el plan de igualdad incorpore dentro de su contenido los resultados de la auditoría retributiva, imponiéndose la obligación de realizarla a todas las empresas que elaboren un plan de igualdad (art. 8 RD 901/2020). La cuestión es de interés ya que el ejercicio de los derechos de conciliación es una de las causas de la brecha retributiva<sup>30</sup>. La auditoría retributiva exige con carácter previo la realización de un diagnóstico del sistema retributivo de la empresa en el que se analizan distintos elementos desagregados por sexo que pueden generar una diferencia retributiva. Pues bien, entre los factores desencadenantes de la diferencia retributiva el art. 8.1 a) 2.º del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, menciona «las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa». Así, si la diferencia retributiva deriva del mayor uso por parte de las mujeres de los derechos de conciliación, sobre todo si éstos implican la ausencia de la trabajadora, parece lógico que el plan trate de corregirla incorporando alguna medida, garantizando, por ejemplo, la percepción de los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo o incluso la retribución íntegra cuando se hace uso de los permisos o establecer fórmulas de trabajo flexible que se adapten a las necesidades de las personas trabajadoras que no impliquen la ausencia de éstas<sup>31</sup>.

30. P. Nieto Rojas «La negociación de medidas y Planes de Igualdad en las empresas. Reglas de articulación con el convenio colectivo aplicable», p. 43 en *Medidas de igualdad por razón de género en la Negociación Colectiva XXXIV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, op., cit. 43.

31. A. de la Puebla Pinilla «Preguntas y respuestas sobre planes de igualdad» Revista Vlex n.º 4/2021 p. 29.

Negociado el plan de igualdad se garantiza la publicidad del mismo a través de su inscripción, creándose el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el RD 713/2010, de 28 de mayo, motivo por el que la disposición final primera del RD 901/2020 modifica el RD 713/2010, equiparando la solicitud de inscripción de un plan de igualdad a la de los convenios colectivos estatutarios.

El registro del plan de igualdad no reviste problema cuando cumplimentado el proceso de negociación las partes llegan a un acuerdo o cuando no existe acuerdo entre las partes, pues, como no podía ser de otra manera, el art. 11 RD 901/2020 dispone que el plan de igualdad se inscribirá en el registro público «cualquiera que sea origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo de las partes». Sin embargo, el asunto del registro ha venido planteando dificultades que han sido abordadas por numerosas sentencias en las que la autoridad laboral denegó el registro de planes de igualdad por no haberse negociado con la representación de los trabajadores<sup>32</sup>.

Concretamente, se trata de planes de igualdad que han sido gestados de forma unilateral por empresas que, careciendo de representación legal de los trabajadores, convocaron a los sindicatos en orden a constituir la comisión sindical sin obtener respuesta por parte de los sindicatos requeridos<sup>33</sup>. Pues bien, sobre este tema ha tenido ocasión de pronunciarse el Tribunal Supremo al hilo de un recurso de casación interpuesto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social (subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones). En efecto, la STS de 11 de abril de 2024, realiza una exposición de la doctrina jurisprudencial sobre el carácter negociado de los planes de igualdad, particularmente de la STS de 25 de mayo de 2021, por haber sido invocada tanto por la empresa como por la sentencia recurrida y por el Informe de la Fiscalía, advirtiendo de la novedad del asunto, no solo por lo específico del supuesto de hecho en los que no se ha constituido la comisión por imposibilidad sindical, sino también por razones temporales ya que la mayoría de las sentencias se han pronunciado respecto

32. Un comentario de las STSJ P. Vidal «Los planes de igualdad ante el silencio sindical». Actualidad jurídica Aranzadi n.º 1002/2023. M Godino «Registro de los planes de igualdad sin negociación colectiva» Revista de Derecho Laboral Vlex 8 abril 2023 pp. 126 y ss.

33. STSJ de Andalucía, Málaga de 25 de enero 2023 ECLI:ES:TSJAND:2023:206; STS de Galicia de 2 de noviembre de 2023 ECLI:ES:TSJGAL:2023:7462; STJ de Madrid de 7 de julio 2023 ECLI:ES:TSJM:2023:8347; STSJ de Madrid de 24 de febrero 2023 ECLI:ES:TSJM:2023:2278 contra la el Abogado del Estado representando al Ministerio de Trabajo y Economía Social interpone recurso de casación que concluye con la STS de 11 de abril de 2024.

de hechos producidos a los que se aplicaba la normativa anterior a la reforma iniciada en 2019.

Pues bien, el alto Tribunal afronta la resolución del caso partiendo de una doble premisa: en primer lugar examina si las normas aplicables poseen una solución directa o indirecta para posteriormente comprobar si concurren las excepcionales circunstancias a las que alude la doctrina previamente expuesta. Respecto del examen de la normativa, concluye que de la solución proporcionada por el art. 5.3 del RD 901/2021, que considera la comisión sindical válidamente integrada por la organización sindical que responda en el plazo de 10 días, deriva que «no pueda considerarse irrazonable la conclusión de que el transcurso de un plazo mucho más dilatado que el de diez días aparezca a ojos del Tribunal de instancia como una situación excepcional», sin que se pueda imponer a las partes acudir los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos puesto que esta vía de solución extrajudicial está prevista si así se acuerda. En cuanto al carácter excepcional del supuesto de hecho, considera que el caso encaja en el supuesto delimitado por la doctrina jurisprudencial de «bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma a negociar, ausencia de cualquier tipo de representación», por lo que considera acertada la solución de la sentencia recurrida ya que «sostener lo contrario equivaldría a sentar una obligación (contar con un plan de igualdad pactado) sin posibilidad de cumplimiento en casos como el presente (ausencia de representación laboral de los trabajadores e incomparecencia sindical a la constitución de la comisión negociadora)». Y es que como señala la sentencia, mientras que la consecución del convenio colectivo no constituye una obligación para la empresa «si existe ese deber cuando se trata de un plan de igualdad» de forma que su inexistencia genera «la comisión de una infracción laboral muy grave (art. 8.17 LISOS), así como la imposibilidad de acudir a determinadas convocatorias públicas (art. 71.1d) Ley 9/2017)». Finalmente, respecto del registro indica que la ausencia de acuerdo en la consecución del plan «no debe impedir que acceda al registro, aunque sin que ello suponga que la Autoridad Laboral, de manera obligada y acrítica, deba efectuar la inscripción y publicación del plan», rechazando que la inscripción sea provisional pues la norma no distingue tipos de inscripción<sup>34</sup>.

#### 4. APUNTES SOBRE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los derechos de conciliación inciden en todos los ámbitos de la relación laboral, pero como se ha indicado, en todos ellos es la gestión del tiempo

34. STS de 11 de abril 2023 Rec. 123/2023 ECLI:ES:TS2024:2073.

de trabajo la condición más afectada. Prueba de ello, es que en los sucesivos Acuerdos para el Empleo, incluso antes de la aprobación de la LOIMH, se reitera la necesidad de incorporar medidas sobre jornada laboral que permitan conciliar la vida laboral y la familiar<sup>35</sup>.

En esta línea, el vigente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva reconoce la importancia de esta condición en relación con los derechos de conciliación refiriéndose a éstos al menos en tres de sus capítulos<sup>36</sup>. El capítulo IX titulado instrumento de flexibilidad interna, reconoce la importancia de la ordenación del tiempo de trabajo sobre la conciliación y la corresponsabilidad y plantea una serie de medidas que los convenios colectivos deben promover como «la fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo», implementar la «distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de la empresa con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular», «la racionalización del horario de trabajo», así como la de promover la flexibilidad de los horarios de entrada y salida. Por su parte, en el capítulo XII dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres insta a los interlocutores sociales a seguir «avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas, así como profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas», para lo cual, la negociación colectiva debe «incorporar medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras» y, con el mismo fin, desarrollar los «términos del ejercicio del derecho a solicitar la adaptación de jornada», avanzar dentro de la planificación anual de las vacaciones en «alternativas flexibles que hagan compatibles las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras con las necesidades organizativas de las empresas». Igualmente, el capítulo X dedicado al teletrabajo se hace eco del llamamiento que hace la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia a que los convenios y planes de igualdad regulen mecanismos o criterios por los que las personas que desarrolla trabajo presencial pase a realizar su trabajo a distancia entre los que se encuentran los familiares, que

35. T. Pérez del Río «La función de los interlocutores sociales y la negociación colectiva en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los planes de igualdad en las empresas», RMTAS, n.º Extra 2/2007 p. 263 y ss.

36. Suscrito en fecha de 10 de marzo 2023 entre las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME.

deben tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres evitando la perpetuación de los roles de género (art. 8.3 Ley 10/2021 LTD).

Y, efectivamente, la negociación colectiva aborda los derechos de conciliación siendo su negociación una práctica muy generalizada, constituyendo este bloque de materias contenido habitual tanto en los convenios colectivos como en planes de igualdad. Así, en los convenios colectivos resulta muy común que dediquen un capítulo a su desarrollo comprometiéndose dentro de la regulación dedicada a la igualdad por razón de género a negociar medidas que faciliten los derechos de conciliación de los trabajadores y a la eliminación de discriminaciones por razón de género. La mayoría de los convenios regulan con bastante detalle los permisos de trabajo, incluso amplían los supuestos y duraciones, siendo excepción los convenios que se limitan a recoger lo dispuesto en los preceptos legales<sup>37</sup>. También resulta frecuente que los convenios colectivos regulen la posibilidad de acumular el permiso por cuidado del lactante cuya duración oscila entre 15 días y un mes. Respecto a los criterios para la concreción horaria en la reducción de jornada por cuidado de menores, familiares y personas enfermas son muy escasos los convenios que mejoran la previsión estatutaria sin que la negociación colectiva haya aprovechado esta vía para acumular en días completos o para establecer modelos en los que se fijan jornadas regulares o estables, o la exclusión del trabajador del régimen de trabajo a turnos y mucho menos establecer su carácter retribuido. Incluso algunos convenios, más que implementar los términos de la reducción de jornada establecen límites no contemplados en el artículo 37 ET que encorsetan y ahogan el ejercicio del derecho del trabajador<sup>38</sup>. Obviamente, estas cláusulas han de considerarse nulas y así lo ha interpretado el Tribunal Supremo en su sentencia de 21 de marzo de 2011, por cuanto que, aunque se reconoce que la negociación colectiva puede establecer la forma de efectuar la concreción horaria de la reducción de jornada, ha de tenerse presente «que dicha concreción horaria ha de realizarse ponderándose los intereses en juego, no limitando de forma genérica el derecho del trabajador», por tra-

37. M. A. Almendros González; J. L. Monereo Pérez, J. C. Álvarez Cortés, B. M. López Insua, F. Lozano Lares, N. Tomás Jiménez «Tiempo de Trabajo y Conciliación laboral: permisos, licencias, reducciones y redistribuciones de jornada para conciliar trabajo y familia» en *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo* Observatorio de la Negociación Colectiva Francis Lefebvre, 2020 pp. 317 y ss. A. B. Muñoz, W. Sanguinetti, C. Aragón Gómez, M. L. de la Flor Fernández, P. Gimeno Díaz, D. Pérez del Prado «Jornada de trabajo y su determinación: distribución irregular» en *La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo*, op. cit. p. 111.

38. M. L. de la Flor Fernández «Contenidos de la negociación en el nuevo contexto laboral: el tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada» *Temas Laborales* n.º 140, 2017 p. 302.

tarse de un derecho individual de dimensión constitucional, en el que toda limitación ha de obedecer a razones suficientemente justificadas<sup>39</sup>. Respecto de las medidas que establezcan criterios sobre la duración y distribución de la jornada, aunque es objeto de un capítulo de la presente obra en el que se abordará con mayor profundidad, ha de señalarse que tampoco la negociación colectiva parece tener entre sus prioridades establecer medidas de flexibilidad horaria que favorezcan la conciliación de la vida familiar resultando «difícil de concluir que se estén teniendo en cuenta como regla general las demandas de conciliación de las personas trabajadoras»<sup>40</sup>, siendo la indeterminación la tónica predominante.

Respecto de los planes de igualdad hemos analizado una pequeña muestra de los nuevos acuerdos registrados desde el 1 de enero al 30 de abril del presente año, por tanto, son empresas o grupos de empresa que con independencia de su tamaño es su primera experiencia en la negociación del plan de igualdad. En los planes revisados es muy frecuente la inclusión de una declaración en general redactada en términos ampulosos, en la que expresan su compromiso con la igualdad por razón de género y de forma específica con los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Ahora bien, más allá de declaraciones de carácter programático o medidas que consisten en planificar objetivos pero que no entrañan compromiso alguno, se aprecia poco contenido normativo<sup>41</sup>. Es más, muchos de los planes prestan poca atención a los derechos de conciliación contemplando solo algunos aspectos, fundamentalmente porque este tema está regulado bien en el convenio colectivo aplicable, bien en un protocolo o plan de conciliación al que se remiten, lo que en ocasiones puede generar problemas de articulación entre el convenio aplicable y el plan de igualdad no resueltos por la norma. Quizás es esta la razón por la que resulta común que los planes contemplen como medida la elaboración de una guía o catálogo en el que se recopile el elenco de medidas de conciliación y los procedimientos para su solitud aplicables al personal de la plantilla o se recoja como medida la revisión o mejora de esta normativa interna que no se anexa al plan.

Una de las medidas que más se repite es la realización de campañas de información, sensibilización y formación, particularmente dirigidas a los hombres con el fin de fomentar el uso corresponsable de las medidas de

39. STS de 21 de marzo 2011 (rec. 54/2010) ECLI:ES:TS:2011:2272.

40. M. A. Almendros González; J. L. Monereo Pérez, J. C. Álvarez Cortés, B. M. López Insua, F. Lozano Lares, N. Tomás Jiménez «Tiempo de Trabajo y Conciliación laboral: permisos, licencias, reducciones y redistribuciones de jornada para conciliar trabajo y familia» op. cit. 357.

41. J. Cabeza Pereiro «Los Planes de Igualdad: balance y cambios normativos» op., cit. p. 11 que califica el contenido de los planes de igualdad como «desierto normativo».

conciliación por parte de los mismos. Con frecuencia la medida consiste en llevar a cabo un seguimiento del uso de estos derechos o incluso en algún plan se propone confeccionar un registro de los diferentes derechos a los que se acoge la plantilla<sup>42</sup> para tener constancia del volumen de personas que hacen uso de ellas<sup>43</sup>, o para comprobar el reparto de las responsabilidades familiares por sexo<sup>44</sup> o con el objetivo de evaluar qué medidas son las que fomentan un cambio de los roles tradicionales entre hombres y mujeres<sup>45</sup>.

Junto a estas medidas de carácter meramente programático, dentro de las escasas previsiones existentes, es relativamente frecuente establecer medidas en las se declara que el disfrute de los permisos relacionados con la conciliación no puede suponer ningún tipo de discriminación o perjuicio en la promoción profesional o en la retribución<sup>46</sup> pero no se establece indicador alguno para medir el grado de cumplimiento. Por lo general, los planes de igualdad insisten en las ya clásicas medidas consistentes en conceder nuevos permisos retribuidos<sup>47</sup>, suspensiones no retribuidas<sup>48</sup>, acumulación del período de lactancia<sup>49</sup>, extensión de la reserva de puesto de trabajo durante toda su vigencia en los supuestos de excedencias<sup>50</sup>, licencias retribuidas para acompañar a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales<sup>51</sup>, preferencia en la elección de las vacaciones<sup>52</sup>, o facilitar un cambio de turno o movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales, si bien en su mayoría limitando tanto la facultad de elección del período de vacaciones, como el cambio de turno o traslado a los supuestos en los que el convenio regulador o sentencia dispusiera un

42. I Plan de Igualdad de la empresa Fresnojeda SL, I Plan de Igualdad Centro de Jardinera la Encina, de la empresa Mundo cierres.  
 43. Plan de igualdad de la empresa Unidad de medios escritos SAU.  
 44. Plan de igualdad de la empresa Aboca España SAU.  
 45. Plan de igualdad de la empresa Real Sitio de Ventosilla y el de la empresa IaaS 364 SL.  
 46. Plan de igualdad de la empresa Aboca España SAU, Plan de Igualdad UTE Elche y el de la empresa Enseñanzas medias LAR SA.  
 47. Plan de igualdad del grupo de empresas Grúas Fuentes; Plan de igualdad de la empresa IaaS 364 SL.  
 48. 02 II PIE Universidad Europea del Atlántico Flexibilidad horaria con posibilidad de permiso no retribuido y computable a efectos de cotización, máximo de 3 meses al año en caso de enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as menores de edad o familiares hasta segundo grado por consanguinidad.  
 49. I Plan de Igualdad del Grupo Simetría Medio Ambiente (Vivers centre verd, SA y Técnicas y tratamientos medioambientales SA.  
 50. y en el Pan de Igualdad de la empresa Dulceplus SA, Plan de igualdad del grupo de empresas Grúas Fuentes.  
 51. Plan de igualdad Agencia Funeraria Santa Teresa SL.  
 52. 09 PIE Mundo cierres.

período determinado de disfrute con sus hijos a favor del progenitor no custodio<sup>53</sup>, que curiosamente suele ser el padre. De otro lado, sigue siendo escasa o nula la atención prestada en los planes de igualdad respecto a la adaptación y distribución del tiempo de trabajo y en aquellos en los que se hace referencia se recoge en términos muy lacónicos en los que no se establecen realmente los términos para su ejercicio ni se adquiere compromiso alguno<sup>54</sup>.

En línea con el objetivo de la corresponsabilidad algunos planes de igualdad garantizan en general el disfrute del permiso de paternidad<sup>55</sup> y en otro se establece una medida que proporciona referentes masculinos corresponsables, consistente en dar publicidad a los trabajadores que hagan uso del derecho de paternidad pertenecientes a la «estructura de liderazgo»<sup>56</sup>. Se trata de una medida que tienen un componente ejemplificador, que puede incidir en la valoración social de la plantilla al visibilizarse el compromiso con la corresponsabilidad de las personas que ocupan puestos altos en el organigrama de la empresa. Aunque en el momento presente su eficacia es limitada, ya que la actual regulación ha eliminado los sesgos de género parificando el régimen jurídico del permiso por nacimiento y cuidado del hijo, estableciendo la obligatoriedad de las seis semanas iniciales, sigue teniendo sentido respecto de las 10 semanas restantes que tienen carácter voluntario; además, puede generar un cambio de conducta, no solo en el uso del permiso por nacimiento y cuidado del hijo o hija por parte de los trabajadores, sino por extensión respecto de otros derechos de conciliación.

En esta compleja tarea de corregir el sesgo de género en el ejercicio de los derechos de conciliación, los planes revisados, más allá de las declaraciones en las que se garantiza el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y su concreción en medidas de información y formación espe-

53. Plan de igualdad de la empresa Aboca España SAU PIE Dulceplus SA; Plan de igualdad del grupo de empresas Grúas fuentes.  
 54. Plan de igualdad de la empresa Real Sitio de Ventosilla SA que establece como medida «considerar la implantación de la jornada intensiva o continuada» «establecer sistemas de remuneración que valoren la productividad y el cumplimiento de objetivos» «Fomentar el teletrabajo» o «posibilitar el horario flexible con compensación semanal o mensual». Plan de igualdad de la empresa Mundo Cierres en el que de forma vaga señala que «posibilitara la adaptación de jornada, sin hacer reducción de esta, para quienes tengan personas dependientes (previa justificación), siempre que la organización de la producción y el servicio lo permitan», Igualmente el Plan de igualdad de UTE Elche y del plan de igualdad de Universidad europea del atlántico, Plan de igualdad Real Sitio de Ventosilla.  
 55. Plan de igualdad UTE Elche.  
 56. Plan de igualdad de la empresa Aboca SAU.

cialmente dirigidas a los hombres a las que hemos hecho referencia, muestran pocos ejemplos. Con todo, hemos identificado como excepción algunas medidas con ese propósito, si bien ha de señalarse el alcance limitado y la dudosa operatividad de las mismas. Así, se establece que «en los casos en que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo para que uno de ellos pueda elegir el turno siempre que sea posible»<sup>57</sup>. Este tipo de cláusulas puede coadyuvar a la corresponsabilidad, pero tiene una escasa operatividad pues tiene como presupuesto de hecho que ambas personas trabajadoras presten servicio para la misma empresa y, además, que ambas estén sometidas a un régimen de turnos y, aun así, sólo podrá elegir turno siempre que «sea posible» por lo que la empresa podrá oponerse en caso de que existan necesidades objetivas de la empresa.

Mención aparte merecen las medidas relativas a la creación de un derecho específico para los trabajadores masculinos que los planes de igualdad recogieron en orden a la ampliación del permiso de paternidad incrementado su duración para aquellos padres que agoten su prestación por paternidad o disfruten de un período de descanso cedido por la madre. En los planes revisados se han encontrado como excepción este tipo de medidas específicas, aunque obviamente no referidas al permiso de paternidad dada la nueva regulación de la suspensión por nacimiento y cuidado del hijo o hija<sup>58</sup>. Concretamente dos planes de igualdad incluyen un permiso retribuido o no de hasta 6 horas al año para los trabajadores masculinos que acompañen a los de menores de hasta 12 o 16 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y la jornada laboral coincida con la realización de dichas pruebas médicas<sup>59</sup>. Se trata de medidas con un alcance muy reducido pero que tienen la intención de corregir la falta de implicación de los hombres en el ámbito familiar. En este sentido, podría considerarse beneficiosa la adopción de esta medida de acción positiva que hace más atractivo el uso de este permiso para los trabajadores masculinos y que se reorienta a favorecer a las mujeres como grupo al contribuir en el ámbito de la empresa a erradicar una situación de desigualdad sistemática y lograr una mayor implicación de los hombres en la asunción de

57. Plan de igualdad del grupo de empresas Grúas Fuentes, y el plan de igualdad de Dulceplus SA.

58. R. Menéndez Calvo «El vigente procedimiento negociado de los planes de igualdad. Experiencias en materia de conciliación y propuestas afrontar el reto de la corresponsabilidad» Conciliación y corresponsabilidades de las personas trabajadoras (Dir. E Rodríguez Rodríguez, NM Martínez Yáñez) 2021, p. 23.

59. Plan de Igualdad IJTE Elche, y en el Plan de Igualdad de la empresa Dulceplus SA se reconoce un permiso no retribuido para los hombres por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 16 años, presentando el justificante correspondiente y avisando con antelación.

las responsabilidades domésticas<sup>60</sup>, sobre todo en empresas con una fuerte presencia masculina en las que la atención a la materia suele ser muy escasa cuando no nula<sup>61</sup>, pero es cierto que no favorece a las mujeres de esa concreta empresa individualmente consideradas, lo que plantea si dicha medida va en contra del principio de igualdad por resultar irrazonable y desproporcionada y por tanto ilegítima, lo que habrá de examinarse cada caso concreto. En el supuesto descrito dado el modesto alcance de la medida, que casi tiene un valor meramente simbólico, consideramos que queda justificada, máxime si estas medidas se adoptan en empresas muy masculinizadas, pero es innegable que trasladar este tipo de medidas a otras con mayor impacto, sobre todo si afecta a la retribución, generarían agravios comparativos y conculcaría el principio de igualdad y no discriminación retributiva.

## CONCLUSIONES

Es apremiante una redefinición del modelo de conciliación que gire hacia la corresponsabilidad pues parece claro que el mero transcurso del tiempo no genera de manera natural un cambio *per se* del reparto de roles sociales en el ámbito laboral y familiar, produciendo una discriminación de las mujeres que compromete su carrera profesional y su salud con consecuencias que se trasladan al ámbito de las pensiones. De hecho, han transcurrido diecisiete años desde que la LOIMH reconociera en su Exposición de Motivos como criterios inspiradores «el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral» y se fomentara «una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares», conectando en su artículo 11.1 el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación con el principio de igualdad por razón de género. Sin embargo, como demuestran empecinadamente los datos expuestos *supra*, las expectativas generadas no se corresponden con los resultados que hasta la fecha no son satisfactorios (salvo respecto de la suspensión por nacimiento y cuidado del hijo o la hija), por lo que resulta imprescindible un nuevo enfoque de la conciliación con la adopción de medidas sociales y jurídicas que reviertan los estereotipos de género que asocian las tareas de cuidado a la mujer y garanticen la corresponsabilidad.

La superación del concepto de conciliación requiere no solo promover un contexto social que exija una mayor implicación de los hombres en la

60. A. Álvarez del Cuvillo «El problema de la discriminación inversa: ¿Es posible discriminar a quienes pertenecen a grupos sociales dominantes?» Trabajo, Persona, Derecho Mercado n.º 5 2022, pp. 198 y ss.

61. J. Cabeza Pereiro «Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras» *El principio de igualdad en la negociación colectiva* (coor. J. F. Lousada Arrochena) Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008 p. 216.