

Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Derecho del Trabajo

EL MODELO DE FLEXISEGURIDAD EN EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL

SUMARIO

EDITORIAL, *Joaquín García Murcia*, 9

I. ESTUDIOS

Hacia un mercado de trabajo más flexible y seguro.

Rafael Doménech, Juan Ramón García y Camilo Ulloa, 15

La idea de flexiseguridad en el ámbito de la Unión Europea.

Vicente-Antonio Martínez Abascal, 45

Flexiseguridad y reformas laborales: propósitos y resultados.

María Amparo García Rubio, 81

«Flexiseguridad» y conciliación de la vida laboral y familiar.

Ángel Jurado Segovia, 113

La intermediación laboral y las modalidades de contratación desde la perspectiva

de la flexiseguridad. *Ignacio García-Perrote Escartín y Daniel Cerrutti Buendía*, 139

Flexiseguridad y tiempo de trabajo en la ordenación de la actividad

asalariada en España. *Óscar Fernández Márquez*, 157

Flexiseguridad y salario. *Jesús R. Mercader Uguina*, 197

La flexibilidad interna en el horizonte de la «flexiguridad».

José María Goerlich Peset, 221

Flexiseguridad, despido y reestructuración de la empresa.

Ignasi Beltran de Heredia, 243

Negociación colectiva, Flexiseguridad y Nuevas Tecnologías: La necesaria adaptación a un cambio inexorable. *Salvador del Rey Guanter, 275*

El nuevo modelo de políticas activas de empleo.

Nuria P. García Piñeiro, 295

II. DOCUMENTACIÓN

Libro Verde de la Comisión «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI», *341*

Resultado de la consulta pública sobre el Libro Verde de la Comisión «Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI», *355*

Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, *365*

III. BIBLIOGRAFÍA

Sobre «Flexiseguridad», *377*

«Flexiseguridad» y conciliación de la vida laboral y familiar

«Flexicurity» and work-family balance

ÁNGEL JURADO SEGOVIA*

1. INTRODUCCIÓN

Ciertamente, la conciliación de la vida laboral y familiar puede considerarse una materia relevante desde el prisma de algunos de los elementos nucleares del paradigma referido a las políticas del mercado de trabajo, quizá más objeto de referencia en los últimos 15-20 años –tanto en el plano académico como institucional–, conocido como flexiseguridad¹. Sin perjuicio del cierto carácter amplio y, por ello, difuso que envuelve a la noción de flexiseguridad², con la misma se suele hacer hincapié en la búsqueda de una

combinación e intercambio óptimo entre diversos tipos y enfoques de flexibilidad y seguridad de y en los mercados de trabajo³, en que la cuestión de la conciliación queda, en efecto, implicada en mayor o menor medida.

Por lo que se refiere a la necesaria adaptabilidad a las circunstancias para garantizar la productividad y competitividad de las empresas, la capacidad en la gestión del tiempo del trabajo es resaltada por la flexiseguridad como una de las manifestaciones de la denominada flexibilidad interna⁴, que obviamente puede tener incidencia en las posibilidades de los trabajadores de conciliar trabajo y responsabilidades familiares; las cuales pueden dar lugar, a su vez, a que los trabajadores tengan y manifiesten su interés en una flexibilización de sus condiciones de trabajo⁵. No cabe obviar, por otra parte, que la flexibilidad interna puede operar en muchos casos como alternativa a otras manifestaciones de la flexibilidad, en su versión externa, con incidencia negativa en la seguridad en el puesto de trabajo y generadoras de segmentación en los mercados de trabajo y otras inseguridades de diverso signo para los

* Profesor Contratado Doctor (acreditado como Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de las Islas Baleares.

¹ Cfr., situando la aparición de este concepto en las orientaciones de la política de la Unión Europea y en las reformas laborales acometidas en ciertos países –particularmente Holanda y Dinamarca– hacia mediados de los 90, WILTHAGEN y TROS, 2004: p. 1 y ss. y 8 y ss. Asimismo, dando cuenta de la génesis de este paradigma y de su profusa relevancia en los análisis, debates y propuestas acerca de las políticas de empleo en Europa, MUFFELS y WILTHAGEN, 2013: p. 111 y ss. Entre nosotros, véase VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: p. 14 y ss.

² Tal carácter de la noción de flexiseguridad se considera imputable al hecho de que la misma se viene utilizando indistintamente tanto para determinar la orientación de las políticas, cuanto para describir analíticamente las condiciones de los mercados de trabajo, además de que la diversidad de aspectos que pretende abarcar da lugar a un concepto bajo el cual se inscriben enfoques y propuestas de muy diferente signo. Cfr. VIEBROCK y CLASEN, 2009: p. 4-6.

³ Cfr. WILTHAGEN y TROS, 2004: p. 6.

⁴ Cfr. MUFFELS y WILTHAGEN, 2013: p. 113.

⁵ Destacando que la flexibilidad en la organización del trabajo también puede ir dirigida a satisfacer las necesidades de los trabajadores de conciliar trabajo y responsabilidades personales, WILTHAGEN y TROS, 2004: p. 3.

afectados por la misma⁶. Adicionalmente, desde esta perspectiva de la seguridad, la flexiseguridad pone especialmente en valor la seguridad en el empleo o en el mercado de trabajo, entendida como capacidad y certidumbre de mantenerse activo y progresar en el mismo considerando las diversas secuencias del transcurso de la vida, lo que conecta con las teorías acerca de los «mercados de trabajo transicionales»⁷, que subrayan la necesidad de orientar las regulaciones laborales y las políticas de empleo y protección social de un modo que no obstaculicen y faciliten dichas transiciones. También desde esta perspectiva la conciliación de la vida laboral y familiar adquiere relevancia, en la medida que el hecho de tener responsabilidades familiares que atender es uno de los factores que pueden influir negativamente en la participación en el mercado de trabajo y en las transiciones laborales⁸. Muy conectado a lo anterior aparece, en fin, la seguridad en los ingresos, entendida como certidumbre de seguir obteniendo ciertos ingresos ante cualquier interrupción o cese en el trabajo retribuido.

Es más, probablemente por las diversas implicaciones que se acaban de señalar, la posibilidad misma de poder combinar trabajo retribuido y otras responsabilidades, como las familiares, se ha considerado, por parte de algunas aproximaciones a la noción de flexiseguridad, como un elemento con cierta sustantividad propia dentro de la seguridad —la «seguridad de combinación»— hacia la que se

debería tender en los mercados laborales en orden a facilitar simultáneamente el desarrollo profesional y personal a lo largo de las diferentes etapas de la vida⁹. Desde esta perspectiva, las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y, más en general, las políticas familiares, que sobrepasan el ámbito propio de la legislación laboral, son consideradas fundamentales a la hora de orientar la acción político-institucional en clave de flexiseguridad¹⁰.

Asimismo, en el conocido debate y, cierta medida, consenso alcanzado a nivel de la UE sobre la necesidad y las implicaciones de orientar las políticas de empleo en torno a la idea de flexiseguridad, la conciliación de la vida laboral y familiar también ha sido destacada expresamente como un aspecto especialmente vinculado a las políticas dirigidas a combatir la segmentación laboral y favorecer la igualdad de género en el mercado de trabajo¹¹. De hecho, en el instrumento normativo vigente de armonización de las políticas de conciliación a nivel comunitario, fruto del acuerdo entre los agentes sociales a dicho nivel, tales políticas se consideran un elemento indispensable para incrementar las tasas de empleo femenino y fomentar la igualdad entre sexos dentro de la adaptabilidad e inserción laboral promovidas desde el enfoque de la flexiseguridad¹².

Por lo demás, otro elemento especialmente característico de la noción de flexiseguridad

⁶ Las consideraciones acerca de la dicotomía y combinación entre flexibilidad interna y externa están particularmente presentes en las aproximaciones a la flexiseguridad desde la perspectiva española, como consecuencia de la elevada temporalidad y segmentación que ha venido caracterizando a nuestro mercado laboral. Véase MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS, 2008: p. 181 y ss.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: en especial p. 35 y ss. y 47 y ss.

⁷ Cfr. WILTHAGEN y TROS, 2004: p. 7; MUFFELS y WILTHAGEN, 2013: p. 112 y 113.

⁸ Para una aproximación a la teoría de los mercados de trabajo transicionales, que incluye entre los aspectos a considerar la conciliación de la vida laboral y familiar, PÉREZ DEL PRADO, 2009: en particular p. 534 y ss. Asimismo, advirtiendo que la conciliación deben adquirir un lugar relevante desde el punto de vista de las políticas de empleo y sociales y la concepción de los mercados de trabajo transicionales, CABEZA PEREIRO, 2010 (a): p. 61 y 62.

⁹ Cfr. WILTHAGEN y TROS, 2004: p. 6; MUFFELS y WILTHAGEN, 2013: p. 113 y 114.

¹⁰ Cfr. KLAMMER, 2007: especialmente p. 120, 132 y 136 y ss. En esta misma línea, en nuestra doctrina, situando la conciliación de la vida laboral y familiar entre las políticas prioritarias desde un enfoque de flexiseguridad, MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS, 2008: p. 238 y ss.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: p. 39 y 50 y ss.

¹¹ Cfr. COMISIÓN EUROPEA, 2007: p. 10 y 11.

¹² Cfr. las consideraciones generales del Acuerdo Marco (revisado) sobre el permiso parental, que dio lugar a la Directiva 2010/18 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. De hecho, la contribución de los agentes sociales, a nivel comunitario, al debate en torno a la flexiseguridad incidió particularmente en el tema de la conciliación. Cfr. COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL Europeo, 2007: p. 108 y ss.

reside, como se desprende en buena medida de las consideraciones anteriores, en proponer una deliberada coordinación entre políticas y actores de diversa naturaleza¹³. Y, desde este punto de vista, se puede afirmar que el Derecho del Trabajo pierde buena parte de su notable exclusividad a la hora de proporcionar tutelas y seguridades al trabajador, entremezclándose cada vez más con otras instituciones y políticas sociales. Esta perspectiva creo que adquiere también especial relevancia en una temática, ya de por sí envuelta de cierta transversalidad, como es la conciliación de la vida laboral y familiar¹⁴.

Pues bien, partiendo del marco conceptual sucintamente esbozado, el presente trabajo tiene por objeto reflexionar sobre el presente y futuro de la conciliación laboral y familiar en el contexto español desde la perspectiva de la flexiseguridad. Para ello, tomar como punto de partida algunas reflexiones sobre la regulación de la materia en nuestra legislación laboral, puede ser útil a modo para identificar los principales puntos críticos que se plantean en clave de flexiseguridad. Sin embargo, a la hora de reflexionar sobre cómo se podrían articular unas políticas de conciliación mejor orientadas desde esta perspectiva, las consideraciones deben abarcar también otros ámbitos, tales como la negociación colectiva y ciertos aspectos de las políticas de protección social.

2. ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO A LA CONCILIACIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FLEXISEGURIDAD

2.1. Mecanismos de ausencia

A grandes rasgos, y considerando sobre todo los cambios introducidos por la Ley 39/1999,

¹³ Cfr. WILTHAGEN y TROS, 2004: p. 4, 5 y 7; VIEBROCK y CLASEN, 2009: p. 2 y 3. Entre nosotros, MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS, 2008: p. 242.

¹⁴ En esta línea, RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, 2007: p. 27.

para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la LO 3/2007, para la *igualdad* efectiva de mujeres y hombres, cabe afirmar que el ordenamiento laboral español cuenta con un significativo haz de instituciones, de variado e incluso a veces amplio alcance, dirigidas a facilitar y tutelar la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales¹⁵. Los avances producidos durante las dos últimas décadas en materia de conciliación responden a una mayor concienciación general y, en particular, de los poderes públicos sobre los imperativos y ventajas de dicha conciliación en un mercado de trabajo y una sociedad afectados por diversos cambios sociodemográficos, señaladamente la progresiva incorporación laboral de la mujer y el envejecimiento de la población¹⁶.

Sin embargo, y probablemente provocado, en buena medida, por las expectativas generadas en torno a unas mayores dosis de conciliación, existe hoy una impresión bastante generalizada de que en España se concilia poco¹⁷. Se considera, en este sentido, que se estaría produciendo un notable desajuste entre los teóricos objetivos anunciados y pretendidos con las reformas puestas en marcha y los resultados prácticos alcanzados¹⁸. Desde el ángulo ya más concreto del análisis en clave de flexiseguridad, no se habla tanto una falta radical de conciliación cuanto de una conciliación mal resuelta, en el sentido de que el modo en que prioritariamente se viene encauzando la conciliación no parece resultar el más apropiado desde el punto de vista de un

¹⁵ Cfr. CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 7.

¹⁶ Cfr. SAÉZ LARA, 2016: p. 179 y 180.

¹⁷ En este sentido, según una encuesta realizada en 2017 por ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, sobre una muestra de más de 1000 encuestados, el 63% de los participantes manifestaron que pasan menos tiempo del necesario con sus hijos, siendo el trabajo la principal causa de ello. Véase <http://horariosenespana.com/images/INFORMARHOE-1.pdf>. Asimismo, el Primer Barómetro de la Conciliación en España-Índice efr, elaborado por la Fundación Másfamilia, analizando la evolución durante los años 2008-2016, concluye que la valoración social de la conciliación en España ha empeorado en los últimos años. Véase <https://www.masfamilia.org/blog/conciliacion/primer>

¹⁸ Cfr. CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 7.

menor segmentación y una mayor seguridad en el mercado de trabajo¹⁹.

Ciertamente, en nuestro sistema de relaciones laborales –en gran parte, como consecuencia, del influjo de las orientaciones de la normativa comunitaria sobre el permiso parental (Directiva 96/34/CE, posteriormente sustituida por la Directiva 2010/18)– se viene dando preminencia a lo que se ha denominado derechos y mecanismos de conciliación «de ausencia»²⁰ –vgr. reducciones de jornada y excedencias; trabajo a tiempo parcial; mecanismos que, sin perjuicio de sus virtualidades para atender a las responsabilidades familiares, no siempre constituyen los cauces más adecuados para una conciliación laboral y familiar en su sentido más pleno, pudiendo tener diversos efectos negativos sobre la vertiente profesional y social. Los mecanismos de ausencia son, en efecto, cuanto menos potencialmente negativos para la seguridad en los ingresos y la seguridad el mercado de trabajo destacadas desde los modelos de flexiseguridad, pues no sólo comportan una merma o carencia retributiva y posibles incidencias en las carreras de cotización con efectos perjudiciales respecto futuras prestaciones sociales –si bien estos efectos se han ido mitigando a través de sucesivas reformas en el ámbito de la Seguridad Social²¹– sino que pueden suponer también importantes barreras para una satisfactoria integración y promoción laboral, afectando estas inseguridades principalmente a las mujeres que son las que hacen uso mayoritariamente de tales mecanismos de conciliación²².

¹⁹ En esta línea, VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: p. 39 y 51.

²⁰ Cfr., entre otros, VIQUEIRA PÉREZ, 2010: p. 4; CABEZA PEREIRO, 2015: p. 111.

²¹ Véase, pasando revista a las diversas medidas que se han ido aprobando, particularmente en materia de cotización y que tratan de evitar que el disfrute de las reducciones de jornada y excedencias en esta materia cause el menor perjuicio posible a sus beneficiarios de cara al reconocimiento de futuras prestaciones, AGUILERA IZQUIERDO, 2017: p. 310 y ss.

²² Esta crítica, desde la perspectiva de género, a los mecanismos de ausencia resulta habitual en la doctrina. Entre otros,

Conectado con lo anterior, se objeta que las medidas en torno a la conciliación principalmente impulsadas, lejos de atender al objetivo declarado –señaladamente a partir de la LO 3/2007– de la corresponsabilidad entre sexos en la atención a las responsabilidades familiares²³, estarían contribuyendo a perpetuar el reparto de roles (hombre aportador de rentas/mujer cuidadora)²⁴. Probablemente, el legislador haya pecado respecto al objetivo de la corresponsabilidad de un exceso de retórica, llamada desde un principio a contrastar negativamente con las diversas medidas y vías de actuación que se podrían haber potenciado, considerando no sólo el ámbito jurídico-laboral sino también otras áreas de la política social de atención a la familia²⁵. Centrándonos ahora en el primero de los ámbitos, se ha destacado que en el modelo laboral español de conciliación se aprecia una cierta preferencia por las reducciones de jornada, las cuales se rodean de toda una serie de garantías jurídicas que la convierten en una generosa institución, si bien con la negativa contrapartida de perpetuar la distribución de roles que alimenta la brecha de género en el mercado de trabajo²⁶.

CABEZA PEREIRO, 2010 (a): p. 55 y 56; VIQUEIRA PÉREZ, 2010: p. 4 y 10; CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 15 y 16; SAÉZ LARA, 2016: p. 190 y 191.

²³ La LO 3/2007 al abordar las medidas en el ámbito de las relaciones laborales se fijó como aspectos prioritarios, según su Exposición de motivos, “el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” y fomentar “una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma”. Lo que posteriormente se traduce en una previsión normativa (art. 44.1), según la cual: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares...”.

²⁴ Considerando que la LO 3/2007, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, estaría fracasando o caminando muy lentamente en la idea central referida a la corresponsabilidad entre sexos en las obligaciones familiares, MOLERO MARAÑÓN, 2011: p. 4. Véase también las conclusiones recogidas en CALVO y otros, 2016: p. 110 y ss. Para una crítica general a las políticas de conciliación desde esta perspectiva, CABEZA PEREIRO, 2010 (a): p. 47 y ss.

²⁵ En esta línea, CASTRO ARGÜELLES, 2017: p. 19 y 32.

²⁶ Cfr. LAHERA FORTEZA, 2014: p. 49.

Esta brecha presente, sin duda, en nuestro país²⁷ no es sino otra de las manifestaciones de la segmentación de los mercados laborales que pretenden combatir las estrategias de flexiseguridad²⁸, habiéndose destacado que los modelos de conciliación basados excesivamente en la disminución del tiempo de trabajo deben considerarse como inapropiados a la luz de algunas de las experiencias de referencia en clave de flexiseguridad, como es el caso danés, cuyo modelo de conciliación ha ido acompañado de una alta participación femenina a tiempo completo en el mercado laboral²⁹. Y en esta misma línea, los nuevos planteamientos de la Comisión Europea con vistas a promover «*unas políticas de conciliación de la vida familiar y profesional mejor diseñadas*» se ponen especialmente en relación con el objetivo de mitigar dicha brecha de género en el mercado de trabajo, lo que implica el reconocimiento de que las medidas hasta ahora impulsadas, basadas fundamentalmente en derechos de ausencia en el marco de la relación laboral, han sido insuficientes en dicho sentido³⁰.

2.2. Fórmulas flexibles de tiempo de trabajo

Partiendo de consideraciones en la línea de las precedentes, se ha puesto el acento en la necesidad de reorientar las políticas de conciliación, transitando de un modelo en que prima la idea de trabajar menos a otro que facilite, en mayor medida, trabajar diferente, ofreciendo mayores márgenes de flexibilidad en la organización de los tiempos

²⁷ Para algunos datos recientes sobre esta brecha de género en términos de participación laboral, promoción profesional y condiciones laborales, que se ponen en relación, además, con la atención a las responsabilidades familiares y el ejercicio de los derechos de conciliación, véase CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, 2016: particularmente p. 37 y ss.

²⁸ Cfr. COMISIÓN EUROPEA, 2007: p. 6 y 7.

²⁹ Cfr. GARCÍA AGUSTÍN y ROLANSEN, 2010: p. 9 y 10.

³⁰ Cfr. COMISIÓN EUROPEA (a), 2017: p. 1-3 y (b), 2017: p. 2 y ss.

de trabajo³¹. Las medidas de conciliación en relación con el tiempo de trabajo se mueven, en efecto, en dos grandes planos: las ya citadas medidas de ausencia, que suponen un corte limpio entre obligaciones laborales y responsabilidades familiares, pero también otras medidas que permiten moverse más flexiblemente entre ambas responsabilidades, sin merma del grado de participación laboral –horarios flexibles, distribuciones irregulares de la jornada, cambios y preferencias en la elección de turno, bolsas de tiempo disponible, entre otras–. En este sentido, entre las propuestas que viene poniendo sobre la mesa la Comisión Europea para mejorar el acervo comunitario en materia de conciliación de la vida laboral y familiar se observan ciertos avances en cuanto a estas fórmulas flexibles³², subrayando la Comisión su relevancia para poder evitar que los trabajadores accedan, por razones de conciliación, a trabajos que no se correspondan con sus capacidades y expectativas profesionales o incluso para evitar el abandono del mercado de trabajo, teniendo ello un impacto positivo en la participación laboral de las mujeres³³.

La concesión de mayores márgenes de flexibilidad al trabajador en la gestión del tiempo de trabajo para atender a sus responsabilidades familiares supondría, ciertamente, un avance en clave de flexiseguridad³⁴, por

³¹ Cfr. MOLERO MARAÑÓN, 2011: p. 8 y 9; SAÉZ LARA, 2016: p. 191.

³² Sin perjuicio de posteriores detalles, debe hacerse notar ahora que la Comisión presentó durante 2017 una Propuesta de Directiva «*relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*», entre cuyos contenidos se incluye un derecho de los trabajadores, con menores a cargo de hasta 12 o años o de familiares dependientes, «*a solicitar fórmulas de trabajo flexibles para ocuparse de sus obligaciones familiares*», debiéndose destacar que este derecho no se limita, a diferencia de lo que ocurre en la vigente Directiva 2010/18, a los trabajadores que retornan de un permiso parental (cláusula 6).

³³ COMISIÓN EUROPEA (b), 2017: p. 12.

³⁴ En este sentido, desde la perspectiva de la flexiseguridad se consideran relevantes medidas tales como los horarios

sortear, en buena medida, los efectos negativos para los trabajadores que se derivan de los mecanismos de ausencia y actuar, además, como elemento legitimador de la flexibilidad en la gestión de tiempo de trabajo también exigida por las empresas y atendida por la norma laboral a través de diversos mecanismos³⁵. Adicionalmente, se han resaltado las ventajas en términos de productividad que parecen reportar para las empresas las estrategias que combinan adecuadamente la flexibilidad empresarial y personal del tiempo de trabajo³⁶. No obstante, creo que tampoco se puede pasar por alto que a la hora de conciliar estas ambas facetas en la gestión del tiempo de trabajo se puede manifestar con especial intensidad el conflicto entre las necesidades empresariales y las del trabajador, particularmente en las empresas de más pequeñas dimensiones, dadas sus menores posibilidades para reorganizar y adaptar la actividad a las pretensiones conciliadoras³⁷. No se trata tan sólo de asumir los costes que generalmente se asocian a la conciliación –como consecuencia de la gestión de las solicitudes de los trabajadores y los costes de nuevas contrataciones sustitutivas de los trabajadores que ejercen tales derechos³⁸– sino que hay que pensar también en la inci-

flexibles y las cuentas de tiempo disponible para los trabajadores, en la medida que permiten avanzar hacia un modelo de trabajador-cuidador, que tiene en cuenta que los trabajadores, de ambos sexos, pasan por diferentes ciclos vitales, KLAMMER, 2007: p. 132 y 139.

³⁵ En esta línea, haciéndose eco de que en la literatura acerca de la flexiseguridad, la flexibilidad en el tiempo de trabajo se presenta también como beneficiosa para el trabajador que debe atender sus responsabilidades familiares, CABEZA PEREIRO, 2015: p. 114.

³⁶ Considerando que un buen diálogo entre ambas flexibilidades es esencial para el aumento de la productividad, combatir el absentismo laboral y promover una mayor motivación de los trabajadores, LAHERA FORTEZA, 2014: p. 49. Tales consideraciones vendrían, en efecto, avaladas por algunos estudios empíricos sobre el impacto de ciertas políticas empresariales de conciliación en su productividad. Al respecto, AAVV (MERCADER UGUINA, Dir.), 2008: en especial p. 28-31, 36-37 y 61-64.

³⁷ En esta línea, CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 20.

³⁸ Estos son los costes empresariales que se anudan a las principales medidas de conciliación –permisos parentales y fórmulas flexibles– recogidas en la propuesta de nueva Directiva

dencia que las pretensiones de algunos trabajadores pueden tener sobre la prestación y las condiciones laborales de otros trabajadores o en la práctica inviabilidad de ciertas fórmulas trabajo flexible en actividades muy condicionadas por la atención a clientes o consumidores –piénsese, por ejemplo, en las micropymes del sector servicios–. Prueba de ello es, en buena medida, las posibilidades de flexibilidad empresarial que en cuanto a ciertas materias relacionadas con el tiempo de trabajo se autorizan normativamente de modo específico para determinados sectores, tales como el comercio o la hostelería (art. 34.7 ET y Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo).

En el contexto que se acaba esbozar es en el que cobra relevancia la previsión recogida en el 38.4 ET, incorporada al mismo por la LO 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, según la cual: *«El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella»*. Se trata de la particular fórmula utilizada por nuestra legislación laboral para intentar atender a diversas necesidades de conciliación no siempre satisfechas por otras instituciones en esta materia³⁹, facilitando mecanismos basados no ya en una reducción del tiempo de trabajo o en una suspensión contractual –sujetas a su régimen específico–, sino a través de otras técnicas varias de organización del tiempo de trabajo⁴⁰.

Pero la norma en cuestión no sólo llama la atención por las fórmulas de conciliación

en esta materia, según su evaluación de impacto. Cfr. COMISIÓN EUROPEA (a), 2017: p. 9.

³⁹ En esta línea, LOUSADA AROCHENA y NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, 2015: p. 18 y ss.

⁴⁰ Cfr. LAHERA FORTEZA, 2014: p. 41 y 42.

a las que alude, sino también por su amplitud y, a la vez, vaguedad en cuanto a la efectiva concreción del derecho del trabajador al que se está haciendo referencia, remitiendo sus términos a la negociación colectiva y al acuerdo individual. Destaca, en este sentido, la lógica transaccional que se desprende de esta institución⁴¹, transmitiendo la idea que en esta materia el legislador ha querido autolimitarse, por considerar que las soluciones acordadas se acomodan mejor a la diversidad de intereses presentes en cada situación concreta⁴². De un lado, los diferentes intereses y necesidades de los trabajadores, que pueden hacer que una misma medida concreta de adaptación del tiempo de trabajo sea conveniente para unos trabajadores pero no para otros. Pero también, desde luego, los diversos intereses empresariales, pues, con esa autolimitación que se colige de la noma, el legislador parece haber reparado en las dificultades y disfunciones que entrañaría imponer ciertas fórmulas de adaptación y distribución del tiempo de trabajo a cualquier sector, actividad, empresa o prestación laboral. En este sentido, a mi juicio, la lógica transaccional del precepto, sin perjuicio de los problemas asociados a su efectiva materialización y a ciertas derivas interpretativas, resulta un loable intento de promocionar nuevas fórmulas de conciliación sin condicionar excesivamente los poderes organizativos de las empresas⁴³.

⁴¹ En esta línea, LAHERA FORTEZA, 2014: p. 40 y 41.

⁴² En este sentido, se ha subrayado como en este ámbito el papel de la ley es relativo, pues la virtualidad y aplicación efectiva de la conciliación depende en gran medida de la capacidad de la autonomía colectiva e individual de adaptar la conciliación a la situación de cada persona y a las características de los sectores, empresas y puestos de trabajo, GARCÍA MURCIA, 2017: p. 10 y 11.

⁴³ En este sentido, incluso aquellos autores proclives a dotar de cierto contenido imperativo al precepto, reconocen su debilidad y la necesidad de integrar, a través del acuerdo, los intereses del trabajador y los empresariales, pues de otro modo difícilmente podría existir una institución tal en el marco del contrato de trabajo. Cfr. LOUSADA AROCHENA y NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, 2015: p. 22.

Por consiguiente, coincidiendo con un importante sector de la doctrina, del art. 34.8 ET no parece que pueda desprenderse la existencia de un derecho subjetivo autosuficiente del trabajador⁴⁴, siendo necesario a tal efecto el concurso de la negociación colectiva, sin perjuicio obviamente de los pactos individuales a los que pudiesen llegar empresario y trabajador; acuerdo al que también alude, como se ha visto, el art. 34.8 ET, lo que puede ser interpretado como un deber de negociar del empresario ante la solicitud del trabajador⁴⁵, aunque sin obviar las dificultades para determinar el alcance y consecuencias de tal deber. En todo caso, la inexistencia de un derecho subjetivo de origen legal es la lectura realizada también por la jurisprudencia del TS⁴⁶, de la que se desprende el propósito de no entrar en valoraciones y funciones propias del legislador, pues no entenderlo así, y considerando la indeterminación del 34.8 ET, podría dar lugar a reconocer un universal derecho del trabajador a modificar las condiciones relativas al tiempo de trabajo⁴⁷.

Con todo, la endeblez jurídica del precepto en cuestión se ha intentado sortear a través de diversos recursos interpretativos⁴⁸, entre ellos destacadamente el que resalta el engarce constitucional de las diferentes medidas de conciliación presentes en el ordenamiento⁴⁹. Tal entendimiento encuentra, en buena me-

⁴⁴ Cfr. MOLERO MARAÑÓN, 2011: p. 10 y 13; CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 17; BLASCO PELLICER, 2016: p. 379; SAÉZ LARA, 2016: p. 191; CASTRO ARGÜELLES, 2017: p. 21 y 22.

⁴⁵ Son varios los autores que apuntan a la existencia de este deber de negociar individualmente. Cfr. LAHERA FORTEZA, 2014: p. 41 y 45; VELASCO PORTERO, 2015: p. 83; LOUSADA AROCHENA y NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, 2015: p. 29; BLASCO PELLICER, 2016: p. 381.

⁴⁶ STSS13-6-2008 (RJ 4227); 18-6-2008 (RJ 4230); 20-5-2009 (RJ 3118); 19-10-2009 (RJ 7606); 20-10-2010 (RJ 8447).

⁴⁷ En este sentido, CÁMARA BOTÍA, 2012: p. 110.

⁴⁸ Resumiendo algunas de las lecturas realizadas doctrinalmente para afirmar que el art. 34.8 ET reconoce un pleno y efectivo derecho en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, LAHERA FORTEZA, 2014: p. 44 y 45; BLASCO PELLICER, 2016: p. 378.

⁴⁹ En esta línea, considerando que existe un derecho subjetivo del trabajador, CABEZA PEREIRO, 2015: p. 116 y 117.

dida, puntos de apoyo en la doctrina sentada en la STC 26/2011, que partiendo y ampliando el alcance de la doctrina sentada por la STC 3/2007, en materia de reducción de jornada por razones de conciliación, otorgó el amparo a un trabajador que había solicitado un cambio de turno por razones familiares invocando el art. 34.8 ET. La STC 26/2011 concluyó que la sentencia de la jurisdicción ordinaria que desestimó la pretensión del trabajador no había tomado en consideración *«la dimensión constitucional de las medidas normativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la perspectiva del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE)»*; dimensión que *«debe prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa que pueda suscitarse ante la aplicación a un supuesto concreto de una disposición que afecte a la conciliación profesional y familiar»*; lo que obliga a valorar las concretas circunstancias personales y familiares que concurran en el trabajador, así como en la organización del trabajo en la empresa y las dificultades para adaptarla a la pretensión del trabajador, para ponderar así si la negativa empresarial constituye o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional. Esta solución contrasta, sin embargo, con la doctrina sentada de forma coetánea por el propio TC en otro supuesto de muy similares características. En la STC 24/2011 se deniega el amparo, considerándose improcedente trasladar a la interpretación del art. 34.8 ET las consideraciones vertidas por la doctrina constitucional en torno al derecho a la reducción de jornada *ex art. 37.6 ET*, pues el primero, a diferencia del segundo, *«condiciona los cambios pretendidos en la jornada sin reducción de ésta ni de salario a la existencia de un pacto colectivo o individual»*.

A pesar de ello, hay quien considera que a luz de la doctrina constitucional se debe entender superada la antes citada jurisprudencia

del TS y las pautas interpretativas que se deslizan apuntan la idea de que las pretensiones invocando el art. 34.8 ET deben confrontarse con la oposición del empresario considerando el canon reforzado de interpretación que la doctrina constitucional ha ido esbozando en torno al ejercicio de los diversos derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral⁵⁰. De este modo, aun a falta de previsión convencional y acuerdo individual, la acción ante la jurisdicción social, vinculada por dicha interpretación en clave constitucional, permitiría dotar al art. 34.8 ET de imperatividad a través del cauce procesal previsto en el art. 139 LJS⁵¹. En este precepto se configura un procedimiento especial para solventar las discrepancias en torno a los derechos de conciliación, el cual ha sido visto como un procedimiento impregnado de las características y garantías propias del proceso de tutela de derechos fundamentales y que, por tanto, en lo no previsto debe integrarse con arreglo a las reglas de dicho proceso de tutela⁵². Un proceso al que, por cierto, se puede acceder sin necesidad del trámite de conciliación previa y cuya sentencia, salvo excepciones, no resulta recurrible en suplicación (art. 64.1 y 139.1.b LJS); particularidades las cuales parecen poco apropiadas para atemperar la litigiosidad e incertidumbre jurídica en materia de conciliación.

Particularmente, en el caso del 34.8 ET resulta, a mi modo de ver, sorprendente como de una formulación legal que, a lo sumo, se aproxima a una mera expectativa de derecho se puede pasar, sin mayores requisitos, a un proceso judicial en que se valore la posible vulneración de derechos fundamentales, no existiendo, a mi juicio, una clara funda-

⁵⁰ Cfr. CABEZA PEREIRO, 2015: p. 116 y 117.

⁵¹ Cfr. LOUSADA AROCHENA y NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, 2015: p. 31.

⁵² En este sentido, LOUSADA AROCHENA y NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, 2015: p. 194 y ss.

mentación al respecto⁵³ y pudiendo comportar este planteamiento unas notables dosis de conflictividad, subjetivismo judicial y, a la postre, inseguridad jurídica; sumándose a la no desdeñable litigiosidad que parece producirse, en general, respecto a las medidas laborales de conciliación de la vida laboral y familiar⁵⁴. No se trata de negar que el trabajador, en virtud del 34.8 ET, tiene la facultad de solicitar adaptaciones de su tiempo de trabajo por razones de conciliación y que el empresario debe dar respuesta de forma razonada a dicha solicitud de acuerdo con las exigencias de la buena fe que inspiran a toda relación contractual. En esta línea parece moverse la propuesta de nueva Directiva en materia de conciliación presentada recientemente por la Comisión Europea, que, cuando alude a las fórmulas de trabajo flexible (art. 9), se refiere al derecho del trabajador «a solicitar» estas medidas y al deber empresarial de «justificar» su respuesta, pero quedando ello lejos de imponer al empleador la obligación de conceder el cambio solicitado⁵⁵.

A tenor de lo anterior, parece razonable que judicialmente se pueda llegar a concluir que el empresario no dio una respuesta suficientemente motivada a la pretensión del trabajador, pero ello parece algo bastante diferente a enjuiciar el conflicto de intereses que se puede dar en estén ámbito con los mismos cánones que se enjuicia la negativa o represalia empresarial ante el ejercicio por parte del trabajador de un derecho

⁵³ En este sentido, en la doctrina se destaca que, más allá de las manifestaciones concretas previstas en la legislación, no resulta posible afirmar que en el ordenamiento actual exista un genérico derecho laboral a la conciliación de la vida laboral y familiar con fundamento constitucional. En esta línea, SAÉZ LARA, 2016: p. 204-207; CASTRO ARGÜELLES, 2017: p. 21 y 22.

⁵⁴ En este sentido, destacando el notable grado de conflictividad judicial asociado a las medidas de conciliación y al enquistamiento de ciertos conflictos a pesar de su solución judicial, CALVO y otros, 2016: p. 32-34.

⁵⁵ Así lo señala la propia Comisión. Cfr. COMISIÓN EUROPEA (a), 2017: p. 11. El considerando 21 de la Propuesta de Directiva subraya, asimismo, que la decisión final en cuanto a la pretensión del trabajador debe recaer en el empresario.

perfectamente reconocido y delimitado⁵⁶. No matizar el alcance de las facultades judiciales puede dar lugar a la imposición de unos deberes de acción positiva al empresario, que no se deducen, a día de hoy, del ordenamiento jurídico⁵⁷, alentando una suerte de «activismo judicial» en que el juez asuma no sólo funciones normativas⁵⁸, sino funciones organizativas impropias de la función jurisdiccional; riesgo del que advirtió el voto particular a la STC 26/2011 antes reseñada⁵⁹. A la postre, pretender que sea el juez

⁵⁶ En esta línea, la STSJ Asturias 18-19-2009 (AS 678) señala que "no cabe duda de que ese derecho no tiene el amplio reconocimiento que atribuye el art. 37 números 5 y 6 del E.T, pues en éstos la titularidad del derecho y su disposición no están sometidas más que a los límites que establece el precepto, mientras en el caso del art. 34,8 esos límites se configuran a través de una regulación por convenio o por acuerdo previo con el empresario. Así pues, aunque (...) no puede cerrarse la vía jurisdiccional que deberá decidir sobre una eventual limitación del derecho que lo reduzca a inexistente (...), el punto de vista del Tribunal no puede ser otro que la necesidad previa de acuerdo, salvo una llamativa posición injustificada o inmotivada por la parte que tiene que prestar ese consentimiento".

⁵⁷ En esta línea, considerando que actualmente no parece que estén garantizadas una medidas de acción positiva exigibles como derecho fundamental constitucionalizado, correspondiendo al legislador establecer dichas medidas de acción positiva, sin que la vía interpretativa tenga la capacidad de enmendar la plana al equilibrio de intereses por el que ha optado el legislador, CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 9 y 11.

⁵⁸ Apuntando que la aplicación de la doctrina sentada en la STC 3/2007 puede llevar a ponderar judicialmente lo que ya está ponderado por la ley, generando casuismo e inseguridad, CÁMARA BOTÍA, 2012: p. 112.

⁵⁹ Dicho voto particular (Magistrado Pérez Tremps) pone, en efecto, de manifiesto: "las dificultades que comporta para los órganos judiciales la ejecución de un fallo de estas características, porque parece reclamarles un excesivo intervencionismo que puede desembocar, en ciertos casos, en algo cercano al activismo judicial. En efecto, en este tipo de fallos, al órgano judicial no sólo se le obliga a ponderar (...) sino a intervenir con su voluntad en las previsiones normativas, convencionales o contractuales existentes, tomando decisiones en materia organizativa que deben estar al margen de su actuación jurisdiccional, que ha de limitarse a un control externo de esas previsiones". Compartiendo esta valoración y considerando, por ello, que el juez en el marco del procedimiento ex art. 139 LJS lo que puede hacer es rechazar la respuesta dada por el empresario y exigir que el mismo negocie, pero no imponer una medida conciliadora concreta, LAHERA FORTEZA, 2014: p. 45. No es este, sin embargo, el planteamiento que asumen los pronunciamientos que se decantan por dotar de eficacia al art. 34.8 ET aun a falta de previsión convencional o acuerdo individual. Véase SJS nº

el que se pronuncie sobre la procedencia de la petición conciliadora del trabajador *ex art. 34.8 ET* se presenta como una vía incierta y potencialmente generadora de rigidices en la organización empresarial del trabajo, que se antoja contraria a los principios de las estrategias de flexiseguridad, los cuales aluden a la necesidad de una disposiciones del marco regulador del contrato de trabajo *«flexibles y fiables»*, que faciliten la organización del trabajo y la flexibilidad interna, debiendo considerarse, además, que las limitaciones excesivas a los poderes empresariales pueden llevar a la adopción de decisiones –vgr. ajustes de empleo, contratación temporal, externalización– que generan segmentación y falta de seguridad en el mercado de trabajo⁶⁰.

De cuanto antecede resulta obvio que a la hora de articular concretas medidas conciliación de la vida la vida familiar y laboral, a través de una adaptación o distribución del tiempo de trabajo, cobra un protagonismo de primer orden la negociación colectiva, para materializar el derecho del trabajador de forma adaptada a la realidad de los sectores y de las empresas, mitigando, además, los riesgos de conflictividad en torno al alcance del art. 34.8 ET⁶¹. Lo cierto, sin embargo, es que hasta ahora la intervención de la negociación colectiva se puede calificar de exigua⁶², sin perjuicio de la existencia de algunas experiencias reseñables y sin obviar los ciertos avances que también se vienen produciendo, sobre todo en las grandes empresas, a través de los planes de igualdad y las políticas de responsabilidad social⁶³. El segundo párrafo

incorporado al art. 34.8 ET por la reforma laboral de 2012 parece moverse en la línea de subrayar el papel a protagonizar por la autonomía colectiva, si bien es cierto que los sucesivos legisladores no han sido demasiado imaginativos ni incisivos a la hora de incentivar la intervención de la negociación colectiva en esta materia⁶⁴. Dicho párrafo se limita a señalar que *«se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas»*, recogiendo en el texto legal una idea semejante a la expresada previamente por los agentes sociales a nivel interprofesional en el *«II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014»* (Cap. I, punto 2.A).

3. PERSPECTIVAS DE FUTURO PARA UNA CONCILIACIÓN EN CLAVE DE FLEXISEGURIDAD

Llegados a este punto, y con vistas a reflexionar sobre cómo se podrían producir avances en materia de conciliación de la vida laboral y familiar en clave de flexiseguridad, creo que es importante no reducir la atención a la legislación laboral. Existe, en efecto, una cierta tendencia a sobrestimar el papel de la ley en esta materia, que ni puede administrar exhaustivamente el conflicto que se produce entre las necesidades empresariales y de los trabajadores, ni la orientación ni efectividad de las medidas legales se puede valorar sin tener en cuenta ciertos condicionantes, como es el caso señaladamente de que la estructura productiva de la economía española se caracteriza por el predominio del sector servicios y la microempresa⁶⁵. No reparar en estos

33 Barcelona 1-3-2011 (AS 973); STSJ Galicia 9-10-2012 (AS 2990); STSJ Canarias 18-3-2013 (AS 2855).

⁶⁰ Cfr. COMISIÓN EUROPEA, 2007: p. 4-7 y 10-11.

⁶¹ En esta línea, LAHERA FORTEZA, 2014: p. 41 y 42.

⁶² La doctrina coincide en señalar este déficit convencional. Cfr., entre otros, MOLERO MARAÑÓN, 2011: p. 13; LAHERA FORTEZA, 2014: p. 43; CASTRO ARGÜELLES, 2017: p. 22.

⁶³ Destacando la experiencia de los planes de igualdad, MOLERO MARAÑÓN, 2011: p. 19. Sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo en las políticas de conciliación, sobre todo de grandes empresas, véase los informes de campo realizados por el MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, 2016: especialmente, p. 36 y ss.

⁶⁴ En esta línea, considerando que el 34.8 ET tiene un escaso valor pedagógico a efectos de implicar a la negociación colectiva, CABEZA PEREIRO, 2015: p. 125.

⁶⁵ En esta línea, considerando que el papel de la ley en esta materia queda muy condicionado por el tamaño de las

otros condicionamientos puede llevar a focalizar la atención en el reconocimiento legal de ciertos derechos laborales y no reparar suficientemente en otras posibles vías de actuación, que también pueden contribuir a una mejor conciliación y suponer un sacrificio menor para la flexibilidad asociada a la gestión de mano de obra.

De hecho, como se apuntaba al inicio, un elemento característico de las estrategias de flexiseguridad parece residir en una deliberada coordinación entre políticas de diversa naturaleza⁶⁶. En estas estrategias, la legislación laboral puede ocupar, naturalmente, un papel relevante, pero junto con otras vías de actuación y políticas, tales como el diálogo social, las políticas activas de empleo y la protección social⁶⁷. Y, en este sentido, la deficiente conciliación en clave flexisegura difícilmente se puede achacar exclusiva o principalmente a las reglas laborales, existiendo otras múltiples causas conectadas, entre otros elementos, a la negociación colectiva y a las políticas sociales⁶⁸. Por ello, de cara al diseño de unas mejores de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar parece sugerente avanzar en la idea de una «corresponsabilidad social», entendida ésta como una acción política que, más allá de actuaciones aisladas, implique de forma transversal a diferentes áreas y sujetos, públicos y privados⁶⁹. A tal efecto, un buen punto de partida pudiera ser una suerte de pacto nacional en esta materia. Tanto desde el actual Gobierno como desde otras fuerzas parlamentarias parecen haberse algunos pasos que podrían culminar en un fu-

turo pacto en este sentido⁷⁰. Desde luego, sería, asimismo, deseable que en próximos acuerdos interprofesionales sobre negociación colectiva se superase la atención residual prestada hasta ahora a este tema, con el fin de promover un cierto cambio en las prácticas negociales de los ámbitos inferiores.

Dicho lo anterior, a continuación se apuntan algunas posibles líneas de actuación futura, centrando la atención en la normativa laboral –ley y autonomía colectiva– y en las políticas de protección social –Seguridad Social y ciertos servicios de atención social–, sin perjuicio de que, como se apuntaba, también pudiera ser procedente la adopción de ciertas medidas desde otros ámbitos.

3.1. Ley laboral y negociación colectiva: en particular, en la ordenación del tiempo de trabajo

La legislación laboral y la negociación colectiva pueden impulsar seguramente medidas de diversa naturaleza con el objetivo de diseñar unas mejores políticas de conci-

empresas, LAHERA FORTEZA, 2014: p. 40; CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 20 y 21.

⁶⁶ Cfr. nota al pie nº 13.

⁶⁷ Así, en el marco de discusión generado en torno a la flexiseguridad por parte de la Comisión Europea, se define a la misma como una estrategia integrada y constituida por cuatro grandes ejes de actuación: disposiciones laborales flexibles –ley y convenio colectivo–, formación profesional permanente, políticas activas del mercado laboral eficaces y sistemas de seguridad social modernos. Cfr. COMISIÓN EUROPEA, 2007: p. 5 y 6.

⁶⁸ Cfr. VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: p. 39.

⁶⁹ Cfr. SAÉZ LARA, 2016: p. 180, 183 y 184. En esta misma línea, CASTRO ARGÜELLES, 2017: p. 32.

⁷⁰ Desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la conciliación de la vida laboral y familiar se incluyó entre los temas prioritarios para la presente legislatura, fijándose el propósito de “*la elaboración de un pacto nacional por la conciliación y la racionalización de horarios*” (véase Diario de Sesiones de la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados, núm. 72, de 12-12-2016). Asimismo, la temática ha sido incluida en las mesas de diálogo social abiertas entre el Ministerio y los agentes sociales durante 2017 (véase nota de prensa del Gabinete de Comunicación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 19-9-2017; <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3130>). En sede parlamentaria, sin perjuicio de otras iniciativas anteriores, la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, en su sesión del 12-12-2017, aprobó una Proposición No de Ley sobre las políticas de igualdad y conciliación entre vida familiar y laboral (BOCG serie D, núm. 271, 21-12-2017), que insta al Gobierno a: “*Impulsar un Pacto Nacional por la Racionalización de Horarios, la Conciliación Personal y Laboral, la Igualdad y la Corresponsabilidad*”. También a nivel autonómico se han aprobado iniciativas similares. Véase, por ejemplo, en el caso de la Comunidad de Madrid, la Proposición No de Ley 144/2017 RGEF 10142 (BOAM, núm. 143, 19-10-2017).

liación⁷¹, pero, como se deduce de lo expuesto hasta ahora y se seguirá poniendo de relieve, desde la perspectiva de la flexiseguridad son probablemente las cuestiones estrechamente relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo las que más requieren un análisis sobre las vías a explorar. Y, en este sentido, como se apuntaba más arriba, la negociación colectiva está llamada a desempeñar un papel muy relevante en el diseño de fórmulas de conciliación relativas al tiempo de trabajo, que en la mayor medida posible combinen el objetivo de generar los menores riesgos posibles para la seguridad económica y profesional del trabajador y para la capacidad organizativa y la productividad de las empresas. Se trata de que en esta materia, como seguramente ocurre en varias otras, nuestra negociación colectiva adquiera un mayor grado de madurez a efectos de ocupar el destacado lugar que tiene reservado dentro de las estrategias de flexiseguridad⁷², tal y como ha sido habitualmente subrayado a la luz de las experiencias prácticas de referencia⁷³.

⁷¹ Sin ánimo de exhaustividad, entre otras posibles medidas a impulsar desde la legislación laboral y, sobre todo, por parte la negociación colectiva, y no estrictamente relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo aunque sí relevantes desde el punto de vista de la gestión de los tiempos y los ciclos vitales, destacaría las siguientes: fomentar unas políticas salariales cuyos complementos estén menos basados en la unidad de tiempo y más vinculados a la productividad y al cumplimiento de objetivos, evitando, además, las penalizaciones por el ejercicio de los derechos de conciliación; reforzar los derechos de formación profesional de los trabajadores que ejercen reducciones de jornada y excedencias por razones familiares; e impulsar el teletrabajo. Sobre estas y otras posibles medidas, AAVV (MERCADER UGUINA, Dir.), 2008: en especial p. 45 y ss. y 154 y ss.

⁷² En esta línea, señalando la conciliación de la vida laboral y familiar como uno de los ámbitos necesitados de mayor atención negocial desde la perspectiva de la flexiseguridad, SALA FRANCO, 2008: p. 13, 24 y 25; VALDÉS DAL-RE, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: p. 51.

⁷³ Cfr. WILTHAGEN y TROS, 2004: p. 15 y 16; COMISIÓN EUROPEA, 2007: p. 9 y 11; COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, 2007: p. 110 y 111; MUFFELS y WILTHAGEN, 2013: p. 114.

Para avanzar en la citada dirección, probablemente sean necesarios cambios de perspectiva y actitud en ambas partes negociadoras. Por la parte empresarial, debiera evitarse una visión de la conciliación como materia más propia de la gestión individualizada de los recursos humanos y, por tanto, refractaria a su regulación por la autonomía colectiva⁷⁴. Por la parte social, se debería intentar huir de posiciones maximalistas, debiendo tener presente que resulta prácticamente imposible que a toda flexibilidad se le aúnen las mismas dosis de seguridad y que la búsqueda de garantías conciliadoras amplias, subjetiva y materialmente, puede tener repercusiones en los niveles de empleo, debiéndose priorizar, en su caso, la situación de aquellos trabajadores en una posición más débil o vulnerable⁷⁵ –considerando las responsabilidades familiares, pero también otras como el nivel salarial y profesional–.

Lo anterior sin perjuicio de que desde la propia norma laboral heterónoma se puedan arbitrar nuevas reglas dirigidas a procurar una mayor atención a las responsabilidades familiares en la ordenación del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva. En este sentido, el vigente art. 34.8 ET se remite, como se vio, expresamente a la negociación colectiva a efectos del establecimiento de medidas que faciliten la conciliación, lo que unido a lo previsto en el art. 85.1 y 2 ET, imponiendo a la autonomía colectiva un deber de negociar medidas para promover la igualdad de género, en su caso, planes de igualdad, parece que permite afirmar que tal deber de negociar se extiende a las fórmulas a las que alude el

⁷⁴ Cfr. CARRASQUER y otros, 2007: p. 29 y 34.

⁷⁵ Considerando que uno de los elementos definitorios de las políticas de flexiseguridad es incrementar la seguridad de aquellos grupos más vulnerables, dentro o fuera del mercado de trabajo, WILTHAGEN y TROS, 2004: p. 4 y 5. Asimismo, señalando que desde la perspectiva de la flexiseguridad hay consenso en que no es posible dar seguridad a todo tipo de flexibilidad y que esta política debe centrarse en los grupos más vulnerables del mercado de trabajo y en los más afectados por la flexibilidad, KLAMMER, 2007: p. 119.

art. 34.8 ET⁷⁶. Ello cabe ponerlo en relación, asimismo, con aquellos contenidos que normativamente se consideran especialmente idóneos respecto a los planes de igualdad, entre los que se incluye la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar (art. 46.3 LO 3/2017). Y, por otra parte, hay que tener cuenta que la ley establece expresamente la prioridad aplicativa del convenio de empresa no sólo en materia de horario y distribución del tiempo de trabajo, sino también en cuanto a las medidas de conciliación (art. 84.2.c y f ET), siendo consciente el legislador de la íntima relación entre materias y de sus implicaciones para la organización del trabajo en la empresa⁷⁷, algo que también se desprende de la específica función que se les atribuye a los representantes de los trabajadores en la empresa de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación (art. 64.7.d ET).

Pues bien, partiendo de estos elementos presentes en el ordenamiento laboral vigente, no parece descabellado plantearse y valorar la posibilidad de dar un paso más, mediante la oportuna reforma legal, en el sentido de que la previsión de medidas de adaptación y distribución del tiempo de trabajo dirigidas a facilitar la atención a las responsabilidades familiares constituya contenido mínimo de los convenios colectivos de empresa. Es cierto que ello puede parecer contradictorio con la lógica arraigada de mínima intervención del poder heterónimo en el contenido de la negociación colectiva, si bien también es cierto que algunas reformas habidas en nuestro ordenamiento laboral ya han dado algunas muestras de que dicha lógica puede ceder ante el objetivo de hacer más permeable a la negociación colectiva en la consecución de determinados objetivos que se consideran imprescindibles en aras de que

la regulación del mercado de trabajo busque nuevos equilibrios entre flexibilidad y seguridad⁷⁸. La promoción de una flexiseguridad negociada justificaría una propuesta en este sentido, siendo, como se ha visto, el ámbito empresarial el espacio de negociación más idóneo para el diseño de medidas relativas al tiempo de trabajo con fines de conciliación, sin perjuicio de que también en la negociación colectiva sectorial se puedan recoger contenidos en esta materia, sobre todo en aquellos sectores en que es menos habitual la negociación colectiva de ámbito empresarial, si bien las previsiones recogidas a nivel sectorial deberán ser seguramente menos taxativas y más genéricas o abiertas, si no se quieren introducir elementos que puedan ser incompatibles con la realidad de cada organización productiva.

Por otra parte, sería deseable que la negociación colectiva avanzase no sólo en cuanto al diseño con carácter general de fórmulas relativas a la gestión del tiempo de trabajo con fines de conciliación, sino también en cuanto a medidas que «maticen» y/o «compensen» aquella flexibilidad empresarial en el tiempo de trabajo introducida con visos estructurales, como sucede con cierta asiduidad en determinados sectores y actividades a través del me-

⁷⁸ Señaladamente el RD-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la negociación colectiva, amplió considerablemente el contenido mínimo de los convenios colectivos, lo que, según su Exposición de Motivos, se consideraba fundamental para evitar que los ajustes laborales a las condiciones productivas y económicas se realizaran a través "de medidas de flexibilidad externa, más traumáticas, como los despidos, produciendo un fuerte impacto en nuestro volumen de empleo (...)". De ahí que se introdujeran diversas medidas dirigidas a "introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores". Si bien es cierto que, posteriormente, mediante la reforma laboral de 2012 se volvió a reformular el art. 85.3 ET relativo al contenido mínimo, volviendo el mismo a una versión más reducida, en tanto que dicha reforma optó por otras soluciones que en muchos casos hacen innecesaria dicha intervención sobre el contenido mínimo del convenio. Al respecto, GONZÁLEZ ORTEGA, 2012: p. 119 y ss.

⁷⁶ Cfr. apuntando la existencia de este deber de negociar a nivel colectivo, entre otros, VIQUEIRA PÉREZ, 2010: p. 3; LAHERA FORTEZA, 2014: p. 41; CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 17; SAÉZ LARA, 2016: p. 191.

⁷⁷ Cfr. BLASCO PELLICER, 2016: p. 366.

canismo de la distribución irregular de la jornada previsto en nuestra legislación laboral desde la ya lejana reforma laboral de 1994. Y es que este modo de distribución del tiempo de trabajo puede influir de forma particular en la necesidades de conciliación, por intensificar el trabajo en ciertos períodos y por dificultar la planificación de los tiempos, por lo que se valoran positivamente aquellas previsiones convencionales que en el establecimiento y regulación de esta distribución irregular recogen criterios diferenciados para los trabajadores con ciertas responsabilidades familiares⁷⁹. Desde la perspectiva de la flexiseguridad cobra, en efecto, sentido prestar especial atención a aquellos trabajadores más afectados y en una posición de mayor vulnerabilidad frente a flexibilidad laboral⁸⁰.

El art. 34.2 ET atribuye, en efecto, un espacio protagonista a la autonomía colectiva en la distribución irregular de la jornada, posibilidad ésta utilizada desde hace tiempo y frecuentemente por la misma⁸¹, habiendo el legislador reforzado, mediante las reformas acometidas durante el periodo 2011-2013, la capacidad de esta flexibilidad, permitiéndose actualmente que las empresas puedan disponer de un porcentaje mínimo –hasta el 10%– de distribución irregular de la jornada, aun en ausencia de previsión en convenio o pacto colectivo al respecto (art. 34.2.1º ET)⁸². Además,

⁷⁹ En esta línea, poniendo de relieve el especial conflicto que se produce entre distribución irregular y conciliación, y considerando que tales criterios establecidos en la negociación colectiva para favorecer la conciliación no deben considerarse discriminatorios, LAHERA FORTEZA, 2014: p. 45; VELASCO PORTERO, 2015: p. 64 y ss.

⁸⁰ Cfr. nota al pie nº 75.

⁸¹ Así lo ponen de manifiesto los estudios sobre negociación colectiva desde hace varios años. Cfr. SALA FRANCO, 2008: p. 24. Para una reseña de la evolución de la negociación colectiva estatal en esta materia entre 1990 y 2012, SANTOS GONZÁLEZ, 2014: p. 1 y ss. Sobre la negociación colectiva más reciente, GORELLI HERNÁNDEZ, 2017: especialmente p. 123 y ss.

⁸² Ya el RD-Ley 7/2011 dispuso como contenido mínimo de los convenios el establecimiento de un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo a distribuirse de manera irregular, pero añadiendo, además, que, salvo pacto en contrario,

a la regla relativa a la distribución irregular se añadió, a través del RD-ley 16/2013, otra regla dirigida a facilitar aquellas distribuciones irregulares de carácter más dinámico para hacer frente a situaciones inciertas o imprevisibles⁸³ –para las empresas y, por ende, para los trabajadores, con las potenciales consecuencias negativas sobre las posibilidades de conciliación–, disponiendo la citada regla que los excesos o defectos de tiempo trabajado como consecuencia de la distribución irregular se compensarán según lo acordado en convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y que, en defecto de pacto, dichas diferencias deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan (art. 34.2.3º ET)⁸⁴.

Quizá en una futura reforma esta última regla podría complementarse, remitiendo a la autonomía colectiva, para el caso de excesos de jornada, no sólo el plazo en que deberán com-

este porcentaje sería de un 5%. La concesión de un margen de distribución irregular, aun a falta de acuerdo colectivo, fue trasladada al régimen de la jornada ex art. 34 ET por parte del RD-Ley 3/2012 y, posteriormente, durante la tramitación legislativa de esta última reforma (Ley 3/2012), dicho porcentaje mínimo de distribución irregular fue ampliado hasta el 10% en la línea de lo recogido por los agentes sociales en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014.

⁸³ Cabe, en efecto, distinguir, grosso modo, entre dos tipos de distribución irregular: de un lado, la de carácter estático, en que la forma en que se va a producir dicha distribución irregular está más o menos predeterminada de antemano por la autonomía colectiva o el calendario laboral y, por tanto, es conocida por los trabajadores; y de otro lado, la de carácter dinámico, en que la forma de distribuir irregularmente la jornada se puede ir precisando en mayor o menor medida por la empresa, ampliando o reduciendo las horas de trabajo, en atención a las necesidades o vicisitudes productivas más o menos variables a las que deba hacer frente. Cfr. LÓPEZ ALVÁREZ, 2015: p. 13. La jurisprudencia ha considerado que el art. 34.2 ET, en los términos en que ya fueron redactados por la reforma laboral de 1994, ampara aquellas regulaciones convencionales que facultan a las empresas a estas distribuciones irregulares de carácter más dinámico. Cfr. STS 15-12-1998 (RJ 10510).

⁸⁴ Dando así espaldarazo legal a la regulación ya recogida en algunos convenios, previendo la recuperación interanual de los saldos de horas como consecuencia de la distribución irregular de la jornada; criterio que, sin embargo, había sido rechazado judicialmente oponiendo el criterio de la anualidad natural en esta compensación. Cfr. SAN 24-5-2013 (nº 103/2013).

pensarse, sino también el porcentaje de dicho exceso que podrá ser utilizado a la libre decisión del trabajador con fines de conciliación de la vida laboral y familiar, estableciendo, además, para el caso de ausencia de previsión convencional, un porcentaje mínimo en dicho sentido. Podría ser tal vez este el modo de redondear una regla de flexibilidad en la gestión del tiempo que presenta una *ratio* potencialmente bidireccional para los intereses de ambas partes de la relación laboral⁸⁵, dando carta de naturaleza en nuestro ordenamiento laboral a la figura de la «bolsa» o «crédito» de tiempo con fines de conciliación, e incentivando, además, su difusión en la negociación colectiva. Una figura ésta escasamente detectada en la práctica negocial, pero especialmente resaltada por adaptarse mejor que otras medidas a las diversas necesidades conciliadoras⁸⁶.

3.2. Protección social: permisos parentales y servicios de cuidado

En la caracterización de los principios que deberían inspirar las estrategias de flexisegu-

⁸⁵ Esta amplia posibilidad de compensación de los defectos o excesos de jornada es un mecanismo que, obviamente, facilita a las empresas la adaptación flexible del tiempo de trabajo a las circunstancias productivas, pudiendo evitar que tengan que recurrir a las horas extraordinarias, lo que, en su caso, también puede ser beneficioso para las expectativas conciliadoras del trabajador. Asimismo, este mecanismo también puede evitar que el empresario tenga que recurrir a mecanismos de ajuste de empleo, cuanto menos de carácter temporal a través de reducciones de jornada o suspensiones de contrato ex art. 47 ET, con sus consecuentes efectos negativos para los trabajadores en términos de seguridad en los ingresos. No obstante, también es cierto que si tales posibilidades de compensación en materia de jornada no van acompañadas de una cierta concreción y certidumbre a través de su regulación convencional, el trabajador puede quedar expuesto a una significativa pérdida de control sobre los tiempos de trabajo y no trabajo. En este último sentido, CABEZA PEREIRO, 2015: p. 119 y 120.

⁸⁶ Cfr. CABEZA PEREIRO, 2015: p. 114. Algunos ejemplos de regulación convencional de bolsas de tiempo a disposición del trabajador, vinculadas, al menos en parte, a los excesos por distribución irregular de la jornada son: XVIII Convenio colectivo general de la industria química (art. 45bis; BOE 19-8-2015); Convenio colectivo general de trabajo para la industria textil y de la confección (art. 28; BOE 21-8-2015).

ridad se ha venido resaltando como elemento clave la existencia de unos sistemas de seguridad social modernos y orientados particularmente a determinados objetivos, que se ponen en relación con facilitar las transiciones y la progresión de los trabajadores –seguridad en el mercado de trabajo–, sin perjuicio de garantizar también un adecuado nivel de rentas –seguridad en los ingresos– de un modo armónico con un buen funcionamiento de los mercados laborales⁸⁷. Particularmente, uno de los fines específicos que se le atribuyen a los sistemas de protección social dentro de las políticas de flexiseguridad es contribuir significativamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar⁸⁸ y, en este sentido, las experiencias de referencia–vgr. Dinamarca–vienen haciendo descansar sus políticas de conciliación en una protección social fuerte en torno a las ausencias vinculadas a la maternidad y paternidad y a la oferta de servicios de cuidado de menores y personas dependientes⁸⁹. Este tipo de protección social se ha considerado, además, un importante elemento a efectos de que los agentes sociales encuentren equilibrios óptimos en la negociación colectiva referida al tiempo de trabajo⁹⁰.

Sobre la base de orientaciones semejantes parece que se plantean las nuevas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar propuestas desde la Comisión Europea. A este respecto, en la actual normativa comunitaria sobre permisos parentales –que en nuestro ordenamiento vienen implementándose a través de las excedencias y reducciones de jornada por razones familiares–, ya se destaca, aunque con un tono meramente recomen-

⁸⁷ Cfr. COMISIÓN EUROPEA, 2007: p. 4-6 y 10; MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS, 2008: p. 195 y ss.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: p. 52.

⁸⁸ Cfr. COMISIÓN EUROPEA, 2007: p. 6; VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: p. 42 y 51 y ss.

⁸⁹ Cfr. GARCÍA AGUSTÍN y ROLANDSEN, 2010: p. 2, 6 y 10 y ss.

⁹⁰ En este sentido, COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, 2007: p. 108 y 113.

Social y el papel, en general, que desempeñan los ingresos en la decisión de utilizar dichos permisos (cláusula 5.5 del Acuerdo –revisado– sobre el permiso parental aplicado por la Directiva 2010/18). Pues bien, la propuesta de nueva Directiva en esta materia presentada por la Comisión Europea es más claramente más taxativa y plantea como principales novedades (arts. 4, 5 y 8) un permiso de paternidad –inexistente ahora en la normativa comunitaria– de diez días laborables de duración y una revisión de los vigentes permisos parentales, que se mantienen en una duración de 4 meses, pero previéndose, además, –radicando aquí la principal novedad– que durante los citados permisos –tanto paternidad como los parentales– se deberá garantizar que los trabajadores reciban «una remuneración o una prestación económica equivalente al menos a la que recibirían en caso de baja por enfermedad».

Los objetivos/beneficios buscados con estas nuevas propuestas pueden ponerse en relación, en buena medida, con los problemas que, en clave de flexiseguridad, plantean, como vimos, los mecanismos de ausencia dirigidos a la conciliación de la vida laboral y familiar. Que se garanticen unos ingresos durante el disfrute de los permisos se concibe, además de cómo una garantía social genérica para los trabajadores con responsabilidades familiares, como un incentivo a que los hombres ejerciten cada vez más estos permisos y su uso no se concentre tan desproporcionadamente en las mujeres, siendo ello uno de los factores que contribuyen a su mayor apartamiento y menor progresión en los mercados laborales⁹¹. A este respecto, también en nuestro contexto socio-económico, se ha puesto de relieve como la ausencia de cobertura económica de las excedencias y reducciones de jornada por razones familiares no sólo parece ser un desincentivo para su mayor uso por parte los hombres, sino que se observa, además, que el perfil predominante de quienes las ejercen es el de una mujer con estabili-

dad laboral y nivel profesional y salarial medio-alto, frente al menor uso de las mujeres con menor arraigo laboral, que, sin embargo, cuando lo hacen alargan más estas situaciones. Por ello, se apunta que el sistema español de permisos parentales no parece atender suficientemente a las necesidades de conciliación de los sujetos más vulnerables y que ello contribuye a la segmentación laboral de las mujeres con responsabilidades familiares y peor situación laboral⁹².

Pues bien, en caso de materializarse una normativa comunitaria en la línea de la propuesta reseñada, seguramente tendría principal como consecuencia, para nuestro ordenamiento –considerando los avances ya producidos en materia de paternidad (arts. 48.7 y 183 LGSS)–, una reordenación de la protección en materia de Seguridad Social asociada de los derechos laborales de conciliación y, en particular, la necesidad de articular una prestación que actúe, en cierta medida, como renta sustitutiva del salario dejado de percibir durante ciertos periodos de ausencia de los que actualmente se pueden disfrutar dentro de las excedencias por cuidado de menores (art. 46.3 ET) –y quizá tal vez también de ciertas reducciones de jornada–, en una línea de convergencia con lo que ya se viene produciendo en otros países de nuestro entorno⁹³. Con ello, se superaría, en buena medida, la crítica relativa a la reducida protección social contributiva que se vincula a tales derechos laborales de conciliación, considerándose que no basta con evitar efectos penalizadores desde el punto de vista

⁹² Cfr. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, 2016: p. 124 y ss. y 153.

⁹³ Así se ha planteado incluso a la luz de la vigente Directiva, CABEZA PEREIRO, 2010 (b): p. 5, 13 y 14. Por lo demás, es cierto que la propuesta de nueva Directiva se refiere a que los trabajadores que disfrutan los permisos "reciban una remuneración o una prestación económica", pero que la misma parece estar pensando en la articulación de una medida de Seguridad Social parece desprenderse de que los considerandos y la presentación de la propuesta se refieran habitualmente al término "prestación económica" y de que se estime que el principal coste para la empresas se deriva de otras disposiciones de la propuesta, relativas a las fórmulas de trabajo flexible (ver *supra* 2.2). Cfr. COMISIÓN EUROPEA (a), 2017: p. 11 y 13-15.

⁹¹ Cfr. COMISIÓN EUROPEA (a), 2017: p. 2, 8, 13-15 y (b), 2017: p. 10.

de futuras prestaciones, sino de prever ciertas garantías económicas ante una situación de necesidad objetiva: la merma de ingresos y el cuidado de menores⁹⁴; situación ésta que tampoco merece la suficiente atención por las prestaciones familiares de carácter no contributivo, dado su muy marcado cariz asistencial, que cristaliza en un escaso alcance subjetivo y una exigua tutela económica⁹⁵, dando lugar a un sistema de prestaciones que se viene considerando, desde hace tiempo, como falto de una más clara orientación «pro-conciliación»⁹⁶.

No se desconocen, obviamente, las repercusiones financieras que conllevaría introducir en nuestro sistema de Seguridad Social una nueva tutela en el sentido apuntado. No obstante, a este respecto, hay que tener en cuenta que otro de los principios de actuación que deben considerarse a la hora de diseñar políticas de flexiseguridad pasa considerar que las mismas tienen a menudo implicaciones presupuestarias y que debe procurarse una más adecuada distribución y redistribución de los costes y beneficios, de modo que los esfuerzos se focalicen en los objetivos prioritarios y que, por tanto, además de inversiones adicionales, pueda ser conveniente un trasvase de gastos entre parcelas diferentes⁹⁷. Y, en este sentido, por lo que se refiere a nuestra realidad, se ha puesto el acento en la necesidad de mejorar, entre otros aspectos, la protección social vinculada a la conciliación de la vida laboral y familiar, abandonando, en cambio, otras inversiones públicas menos ineficientes desde el punto de la flexibilidad laboral y la seguridad en el empleo⁹⁸.

Se trata, sin duda, de una valoración y decisión estratégica compleja. En la escasa relevancia de las prestaciones familiares dentro de nuestro sistema de Seguridad Social ha influido seguramente el hecho de que la evolución económica y social haya puesto de manifiesto la necesidad de concentrar los esfuerzos financieros sobre ciertos riesgos de intensidad creciente, como son los derivados de las altas tasas de desempleo y del marcado envejecimiento de la población. Con todo, en el actual y futuro escenario, tal vez no conviene despreciar en exceso la posibilidad de que otra orientación de la política de protección social pueda, ya no sólo mejorar las posibilidades conciliadoras de los trabajadores, sino tener una cierta incidencia en las tasas de empleo femenino y de natalidad con efectos positivos en el mercado laboral y el sostenimiento del sistema público de protección social⁹⁹. Por lo demás, un replanteamiento de las prestaciones vinculadas a la conciliación de la vida laboral y familiar probablemente deba producirse dentro de una lógica de cambios que afecte también a otros ámbitos del sistema Seguridad Social. En este sentido, llama la atención el contraste existente entre diferentes prestaciones vinculadas a la institución familiar, pues en el ámbito de las prestaciones familiares la ley parte de una visión bastante restrictiva de lo que son las situaciones de necesidad, mientras que en el ámbito de la protección por muerte y supervivencia y, en particular, de las pensiones de viudedad, la ordenación norma-

desempleo que contribuyen al empleo temporal, a los incentivos generalizados a la contratación indefinida o a las reglas que pueden incentivar las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: p. 42 y 51 y ss.

⁹⁹ En este sentido, en la nueva propuesta de Directiva en materia de conciliación, la Comisión Europea aduce como motivos para justificar su puesta en marcha no sólo cuestiones de justicia social e igualdad de género, sino también motivos de sostenibilidad fiscal de los Estados miembros ante el reto del envejecimiento demográfico. Cfr. COMISIÓN EUROPEA (b), 2017: p. 1, 2, 8 y 9. No en vano, algunos países, como Dinamarca, que vienen apostando por una fuerte protección social en torno a conciliación de la vida laboral y familiar, parece que han sido capaces de compatibilizar, más que otros países, unas notables tasas de empleo femenino y de natalidad. Cfr. GARCÍA AGUSTÍN y ROLANDSEN, 2010: p. 10-12.

⁹⁴ En esta línea, LÓPEZ GANDÍA, 2003: p. 7; MORGADO PANADERO, 2008: p. 227.

⁹⁵ Al respecto, me remito a mi trabajo: JURADO SEGOVIA: 2011, que sigue siendo explicativo respecto de las prestaciones actualmente reguladas en los arts. 351 y ss. LGSS.

⁹⁶ Cfr. VALDEOLIVAS GARCÍA, 2006: p. 81-83; VIQUEIRA PÉREZ, 2010: p. 10-12.

⁹⁷ Cfr. COMISIÓN EUROPEA, 2007: p. 11-13; VALDÉS DAL-RÉ, F. y LAHERA FORTEZA, J., 2010: p. 40, 46 y 52.

⁹⁸ En esta línea, apostando por aumentar la inversión pública en conciliación y aludiendo como posibles aspectos y costes a evitar o revisar, entre otros, los relativos a las reglas del

tiva admite que se produzca a veces una cierta sobreprotección¹⁰⁰.

Finalmente, otro elemento comúnmente destacado como especialmente relevante dentro de las políticas sociales relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar es el relativo a los servicios de cuidado de menores y personas dependientes¹⁰¹. Sin que quepa aquí extenderse en esta cuestión, más propia en nuestra estructura institucional de las políticas en que asumen mayores competencias las CCAA, sí que resulta procedente subrayar algunos aspectos. Desde la perspectiva de la flexiseguridad laboral, una robusta política pública en este sentido –siendo exponente de ello, de nuevo, el caso de Dinamarca respecto al cuidado de menores¹⁰²– reviste importancia no sólo para la seguridad económica y en el empleo de los trabajadores, en particular de aquellos con menor capacidad económica –siendo la insuficiencia de servicios públicos en este sentido uno de los factores que parece contribuir a la menor participación laboral femenina¹⁰³– sino también desde la perspectiva de la flexibilidad empresarial, en particular, de las PYMES, que, normalmente, se enfrentan a mayores restricciones organizativas frente a las demandas conciliadoras de los trabajadores. Por tanto, desde este punto de vista, tales servicios pueden considerarse

una inversión pública que redistribuye recursos hacia los trabajadores y empresas con mayores limitaciones respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Dicho lo anterior, nuestro país parece presentar un importante margen de mejora particularmente en los servicios de cuidado de menores de 3 años, dado que hasta esa edad no se garantiza una plaza sostenida con fondos públicos, produciéndose en bastantes casos una brecha de tiempo considerable desde el fin de los derechos laborales relacionados con la maternidad y paternidad con derecho a prestación y el inicio de la escolarización del menor¹⁰⁴. Parece deseable avanzar en este terreno, de forma coordinada con otras medidas, procurando aumentar la oferta disponible de servicios a unos costes, cuanto menos, más al alcance de las diferentes de capacidades económicas¹⁰⁵ y procurando, asimismo, que dicha oferta pueda adaptarse, en cierta medida, a la variada morfología de la demanda, dadas las diversas exigencias de tiempo de trabajo que presentan los diferentes sectores y actividades¹⁰⁶.

La Unión Europea viene insistiendo, desde principios del presente siglo, en la necesidad de

¹⁰⁰ Destacando los rasgos de la pensión de viudedad que llevan a tal conclusión, MORGADO PANADERO, 2008: p.155 y ss. Asimismo, subrayando que la falta de una mayor protección social en torno al ejercicio de los derechos de conciliación contrasta con otras situaciones de sobreprotección que se producen, por ejemplo, en torno a la prestación de viudedad, VIQUEIRA PÉREZ, 2010: p. 11.

¹⁰¹ En nuestra doctrina, entre otros, CABEZA PEREIRO, 2010 (a): p. 57 y 58; VIQUEIRA PÉREZ, 2010: p.12; CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 25 y 26; SAÉZ LARA, 2016: p. 183 y 184.

¹⁰² Cfr. GARCÍA AGUSTÍN y ROLANDSEN, 2010: p. 17 y ss.

¹⁰³ En este sentido, según datos del INE, un porcentaje de en torno al 40% de las mujeres inactivas que no buscan empleo manifiestan no hacerlo por dedicarse a tareas de cuidado y el mismo motivo es aducido por en torno al 50% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial. Cfr. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, 2016: p. 98 y ss. Asimismo, señalando que existe una cierta evidencia del efecto positivo sobre la conciliación y el empleo femenino que tiene la existencia de unos servicios de cuidado asquibles, CABEZA PEREIRO, 2010 (a): p. 57.

¹⁰⁴ Según los últimos datos ofrecidos por Eurostat –relativos a 2015–, España se situaría algo por encima de la media UE en cuanto al porcentaje de menores de 3 años (40%) que reciben servicios de cuidado formales, pero bastante alejada de los países con mayores tasas de cobertura (78%, en el caso de Dinamarca) <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Además, en España la demanda de estos servicios, con algún tipo de subvención pública, es superior a la oferta. Sobre estos y algunos otros indicadores relativos a los servicios de atención a la primera infancia, véase CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, 2016: p. 98 y ss. y 111 y ss. Véase, asimismo, reseñando algunos de los avances habidos en esta materia, pero considerando todavía prioritaria la inversión en servicios de cuidado de menores de 3 años, DEL VALLE LOROÑO, 2016: p. 19 y ss.

¹⁰⁵ En esta línea, se ha propuesto un modelo semejante al implantado respecto a la dependencia, reconociéndose un derecho universal de acceso a estos servicios, si bien los ingresos operarían como moduladores de su coste, implementando, por tanto, técnicas de copago. Cfr. AAW (MERCADER UGUINA, Dir.), 2008: p. 151.

¹⁰⁶ En esta línea, CABEZA PEREIRO, 2015: p. 114; CRUZ VILLALÓN, 2015: p. 25 y 26.

que los Estados Miembros impulsen y refuercen estos servicios de cuidado¹⁰⁷ y lo ha vuelto hacer con ocasión de la reciente presentación de un paquete de medidas dirigidas a mejorar las políticas de conciliación, en el que se incluye la propuesta de Directiva antes reseñada, así como otras medidas no legislativas. Se hace, en efecto, hincapié en que la falta de disponibilidad, calidad y asequibilidad de los servicios de cuidado, así como otros desincentivos derivados de los sistemas fiscales y de seguridad social, son elementos relevantes a efectos de que las mujeres decidan permanecer en el mercado de trabajo o incorporarse a él y se constata que, en buena parte de los Estados Miembros, la oferta de tales servicios es sustancialmente mejorable. Por ello, se proponen diferentes acciones de carácter no legislativo, entre ellas la de seguir potenciando los mecanismos financieros comunitarios que pueden permitir a los Estados Miembros mejorar la oferta de estos servicios¹⁰⁸.

BIBLIOGRAFÍA

- AAVV (MERCADER UGUINA, J. Dir.): *Productividad y conciliación de la vida laboral y personal*, Ariel-Fundación Telefónica, Madrid, 2008.
- AGUILERA IZQUIERDO, R.: «Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de la seguridad social», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n° 133, 2017.
- BLASCO PELLICER, A.: «El tratamiento convencional del derecho de adaptación y distribución de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral», en AAVV: *Propuestas para la igualdad por razón de género en los procesos de negociación colectiva*, Aranzadi, Cizur Menor, 2016.
- CABEZA PEREIRO, J. (a): «Conciliación de vida privada y laboral», *Temas Laborales*, n° 103, 2010.
- CABEZA PEREIRO, J. (b): «¿En qué debe cambiar el derecho español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?», *Aranzadi Social*, n° 6, 2010; www.westlaw.es
- CABEZA PEREIRO, J.: «Tiempo de trabajo, racionalización de horarios y conciliación en España», en AAVV: *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica*, Delta, Madrid, 2015.
- CALVO, M., y otros: «Primera parte: Investigación Empírica», en AAVV: *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2016.
- CÁMARA BOTÍA, A.: «Medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n° 100, 2012.
- CARRASQUER, P. y otros: «Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva», *Papers-Revista de Sociología*, n° 83, 2007.
- CASTRO ARGÜELLES, M^a. A.: «La conciliación de la vida laboral, personal y familiar como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n° 133, 2017.
- COMISIÓN EUROPEA: «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad» COM/2007/0359 final.
- COMISIÓN EUROPEA (a): «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores», 2017/0085 (COD), <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-253-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>
- COMISIÓN EUROPEA (b): «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores», COM (2017) 252 final, <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-252-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

¹⁰⁷ Ya en 2002, las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Barcelona fijaron como prioridad que los Estados Miembros impulsasen estos servicios de cuidado, como mecanismo para facilitar una mayor participación laboral de la mujer y, por ello, se estableció como objetivo, para el año 2010, el acceso a estos servicios de, al menos, el 90% de los niños entre 3 años y la edad de escolarización obligatoria y de, al menos, el 33% de los niños menores de 3 años. Cfr. <http://www.consilium.europa.eu/media/20933/70829.pdf>

¹⁰⁸ Cfr. COMISIÓN EUROPEA (b), 2017: p. 7 y 14 y ss.

- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: «Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “La flexiguridad (dimensión de la flexibilidad interna – la negociación colectiva y el papel del diálogo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo)»», Diario Oficial de la Unión Europea, 27-10-2017.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: *La participación laboral de las mujeres en España*, Informe 5/2016.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Elementos condicionantes para la efectividad de la conciliación laboral en España», en AAVV: *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica*, Delta, Madrid, 2015.
- DEL VALLE LOROÑO, A. I.: «Bondades y debilidades de una década de mediación de conciliación de la vida laboral y familiar», *Aequalitas*, nº 39, 2016.
- GARCÍA AGUSTÍN, O. y ROLANSEN, L.: «Flexiseguridad y conciliación de la vida laboral y familiar: los casos de Dinamarca y España», https://www.unirioja.es/apnoticias/servlet/Archivo?C_BINARIO=2699
- GARCÍA MURCIA, J.: «Editorial», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 133, 2017.
- GONZÁLEZ ORTEGA, J.: «La negociación colectiva en el Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *Temas Laborales*, nº 115, 2012.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Tiempo de trabajo y jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva», en (AAVV): *Tiempo de trabajo. XXIX Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2017.
- JURADO SEGOVIA, A.: «Prestaciones familiares de la seguridad social: evolución normativa y puntos críticos de la protección no contributiva», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24, 2011.
- KLAMMER, U.: «Flexiseguridad: perspectiva europea», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº ext. 1, 2007.
- LAHERA FORTEZA, J.: «Organización flexible del tiempo de trabajo y conciliación familiar», *Documentación Laboral*, nº 100, 2014.
- LÓPEZ ALVÁREZ, M^a. J.: *Distribución irregular de la jornada de trabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2015.
- LÓPEZ GANDÍA, J.: «Seguridad Social y conciliación de la vida familiar y laboral: reducción de jornada y excedencias», *Aranzadi social*, nº 5, 2003.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD: *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa»*. Análisis sectorial y por tamaño de empresa, Madrid, 2016.
- MOLERO MARAÑÓN, L. M.: «La necesaria reorientación de la conciliación de la vida profesional y familiar y la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, nº 19, 2011, versión on-line LA LEY 17027/2011.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «El debate europeo sobre flexiguridad en el trabajo (reflexiones en torno al «Libro Verde» de la comisión de las Comunidades Europeas)», *Lan Harremanak*. Revista de Relaciones Laborales, nº 16, 2008.
- MORGADO PANADERO, P.: *Familias y seguridad social: la tutela pública de las relaciones de parentesco*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008.
- MUFFELS, R. y WILTHAGEN, T.: «Flexicurity: A new paradigm for the analysis of Labor Market and policies challenging the trade-off between flexibility and security», *Sociology Compass*, nº 7/2, 2013.
- PÉREZ DEL PRADO, D.: «Mercados de trabajo transicionales. Sobre paternidad y tutela del concepto de flexiseguridad», en (AAVV): *Los mercados laborales y las políticas sociales en Europa: XX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTIN, Madrid, 2009.
- RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Flexiseguridad: el debate europeo en curso», *Relaciones Laborales*, nº15-16, 2007.
- SAÉZ LARA, C.: «La conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Políticas públicas y marco normativo», en AAVV: *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*, Aranzadi, Cizur Menor, 2016.
- SALA FRANCO, T.: «El derecho a la negociación colectiva en el marco de la flexiseguridad», *Teoría y Derecho*, nº 4, 2008.
- SANTOS GONZÁLEZ, D.: «Anualización y distribución irregular de la jornada como medidas flexibilizadoras. Análisis evolutivo de la negociación colectiva estatal (1990-2012)», *Noticias jurídicas*, marzo 2014.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: «Las prestaciones familiares a la luz de las políticas de apoyo a la familia y de conciliación de la vida laboral y familiar», nº 84, 2006.
- VALDÉS DAL-RÉ F. y LAHERA FORTEZA, J.: «La flexiseguridad laboral en España», Documento de Trabajo 157/2010, Fundación Alternativas; http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/13d5544d20194d2868816d770407da8e.pdf
- VELASCO PORTERO, T.: «El conflicto entre conciliación y necesidades empresariales en la organización del tiempo de trabajo: regulación legal, doctrina judicial e importancia de la negociación», *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 41, 2015.

VIEBROCK, E. y CLASEN, J.: «Flexicurity and welfare reform: a review», *Socio-Economic Review*, vol. 7, n° 2, 2009, http://www.research.ed.ac.uk/portal/files/9302555/HEINS_2009_Flexicurity.pdf

WILTHAGEN T. y TROS, F.: «The concept of flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets», *Transfer*, n° 4, 2004. <http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d-581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>

VIQUEIRA PÉREZ, C.: «Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal: deficiencias y problemas aplicativos», *Aranzadi Social*, n° 10, 2010, www.westlaw.es

RESUMEN

La conciliación de la vida laboral y familiar adquiere ciertamente una particular relevancia desde el prisma de las políticas laborales, de empleo y sociales en clave de flexiseguridad en tanto que las mismas ponen el acento en aspectos tales como la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo y la seguridad en el mercado de trabajo, concebida ésta como capacidad de mantenerse activo y progresar profesionalmente a lo largo de las diferentes etapas de la vida. De hecho, la denominada «seguridad de combinación», esto es, de combinar equilibradamente trabajo retribuido y otras responsabilidades personales, es uno de los aspectos especialmente resaltados por la literatura en torno a la flexiseguridad. Asimismo, en el conocido debate a nivel comunitario sobre la flexiseguridad, la cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar ha sido destacada expresamente como un aspecto especialmente vinculado a las políticas dirigidas a combatir la segmentación laboral y favorecer la igualdad de género en el mercado de trabajo. Partiendo de este marco conceptual, el presente trabajo reflexiona sobre el presente y futuro de esta materia en el contexto español.

Las reflexiones sobre el estado actual se centran en la legislación laboral, en la que se recogen un conjunto de instituciones, de variado alcance, que permiten afirmar que la conciliación de la vida laboral es un bien jurídico de notable protección. Sin embargo, se ponen de relieve los efectos negativos que el ejercicio de ciertos derechos de conciliación llamados de «ausencia» —*vgr.* reducciones de jornada y excedencias— tiene sobre la seguridad en el mercado de trabajo, particularmente de las mujeres que son las que de forma mayoritaria ejercitan tales derechos, de modo tal que las responsabilidades familiares y el ejercicio de tales derechos son unos de los factores relevantes que alimentan la brecha de género en el mercado laboral.

No obstante, a continuación también se ponen de manifiesto las dificultades para diseñar desde la legislación laboral otros mecanismos de conciliación que, resultando menos contraproducentes para la citada seguridad, no sacrifiquen excesivamente la necesaria flexibilidad empresarial en la gestión de mano de obra. Estas reflexiones se enmarcan en la normativa laboral española vigente, particularmente en torno a lo previsto en el art. 34.8 ET relativo a la adaptación y distribución del tiempo de trabajo por razones de conciliación, sin perjuicio de aludir también puntualmente a las orientaciones de la propuesta de una nueva Directiva en materia de conciliación recientemente puesta sobre la mesa por parte de la Comisión Europea. Ni nuestro marco legislativo vigente, ni esas nuevas propuestas a nivel comunitario, parecen consagrar un general derecho subjetivo del trabajador a modificar las condiciones de tiempo de trabajo por razones de conciliación, ni tampoco parece ser oportuna una afirmación de este derecho por la vía, incierta, conflictual y subjetiva, de una interpretación judicial basada en el engarce constitucional de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Una lectura de este tipo, además de carecer a día de hoy de un sólido fundamento jurídico, puede introducir importantes limitaciones en la capacidad organizativa de las empresas, sobre todo de aquellas con menos márgenes organizativos por las características de su actividad y su tamaño, yendo ello en contra de los principios de la flexiseguridad, por restringir la productividad y competitividad empresarial y poder incentivar decisiones empresariales generadoras de segmentación y otras inseguridades para los trabajadores.

Las consideraciones anteriores llevan a concluir que el papel del legislador laboral es inevitablemente limitado y que abordar la cuestión en clave de flexiseguridad requiere de la coordinación de diferentes políticas y sujetos; de ahí que pudiera ser interesante promover una suerte de pacto nacional que difundiese la idea de una necesaria «responsabilidad social» en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar, implicando en mayor medida a diferentes actores públicos y privados. Dicho esto, y con vistas al futuro,

se reflexiona sobre cómo poder incentivar el necesario papel protagonista a desempeñar por la negociación colectiva para implementar fórmulas de conciliación de forma adaptada a la realidad de los diversos sectores y actividades, así como sobre la importancia que puede tener reforzar ciertas políticas sociales, sobre todo para hacer más compatible la conciliación y la seguridad en el mercado de trabajo.

Respecto a lo primero, se proponen posibles cambios normativos dirigidos, de un lado, a considerar la adaptación y flexibilización del tiempo de trabajo por motivos de conciliación como contenido mínimo de la negociación colectiva de ámbito empresarial; y, de otro lado, a promover que la negociación colectiva «matice» o «compense» la notable flexibilidad por razones empresariales a las que quedan expuestos ciertos trabajadores a través de los mecanismos de distribución irregular de la jornada, promoviendo fórmulas que también tengan en cuenta los intereses de los trabajadores, tales como las «bolsas» de tiempo a disposición de los mismos. Nuestra legislación laboral ya contiene disposiciones orientadas en el sentido de las propuestas apuntadas y se trataría tan sólo de reforzarlas y hacerlas más visibles con el objetivo de una mayor y más efectiva implicación de la negociación colectiva en esta materia.

En el ámbito de la protección social, se reflexiona sobre la eventual necesidad de introducir nuevas medidas en el ámbito de las prestaciones de Seguridad Social, que operen como garantía de sustitución de rentas de los trabajadores que ejercen ciertos derechos de conciliación; protección está muy asociada a la necesidad de garantizar la seguridad en el mercado de trabajo y en los ingresos de las mujeres con responsabilidades familiares, tal y como se desprende de las orientaciones de la citada propuesta de nueva Directiva en materia de conciliación presentada recientemente por la Comisión Europea. Este tipo de protección social puede promover un reparto más equitativo del ejercicio de los derechos de conciliación por parte de hombres y mujeres y puede facilitar, asimismo, el ejercicio de tales derechos por parte de aquellos trabajadores con menos arraigo laboral. Finalmente, también en el ámbito de las políticas sociales, se subraya la importancia de la inversión pública dirigida a proporcionar unos servicios de cuidado accesibles económicamente, particularmente para el caso de los menores de 0 o 3 años. Desde la perspectiva de la flexiseguridad, estos servicios revisten importancia para la seguridad en el empleo y económica de los trabajadores y también desde la perspectiva de la flexibilidad empresarial, en particular, de las PYMES que, normalmente, se enfrenten a mayores restricciones organizativas frente a las demandas conciliadoras de los trabajadores.

Palabras clave: Flexiseguridad; conciliación de la vida laboral y familiar; legislación laboral; negociación colectiva; protección social.