



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

FACULTAD DE DERECHO

Máster de Protección Jurídica de las Personas y grupos Vulnerables

TRABAJO FIN DE MÁSTER

DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

RESPONSABLES DE FAMILIAS MONOPARENTALES

Realizado por: Rosa Ana Saiz Villar

Dirigido por: Ana Rosa Argüelles Blanco

Convocatoria Junio-Julio 2014/2015

Abreviaturas y acrónimos

Ar	Repertorio de jurisprudencia Aranzadi
Art	Artículo
AS	Aranzadi Social
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
cit	Citada
CP	Código Penal
ET	Estatuto de los Trabajadores
FJ	Fundamento Jurídico
FOESA	Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada
INE	Instituto Nacional de Estadística
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
LGSS	Ley General de Seguridad Social
LOI	Ley Orgánica de Igualdad
loc. cit.	Lugar citado
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional de Trabajo
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Legislativo
LPRL	Ley de prevención de riesgos laborales

SA	Sociedad Anónima
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea

RESUMEN

Más de la mitad de las mujeres responsables de familias monoparentales son pobres y con ellas sus hijos, y la mayoría de ellas no trabaja. Se trata de un perfil de grupo vulnerable, bajo dos premisas de desigualdad, por ser mujeres y por formar parte de una familia monoparental. Tras fijar el concepto y establecer los diferentes tipos de familias monoparentales, este trabajo tiene como objetivo el estudio el análisis de las normas del derecho del trabajo (legislación, convenios colectivos de sector y empresa y planes de igualdad), que repercuten en la situación de estas mujeres responsables de familias monoparentales. En él se valora en qué medida esta normativa tiene en cuenta la peculiar situación y las condiciones de vida y trabajo de estas mujeres. El estudio observa un grado significativo de discriminación laboral de las mujeres que conforman este modelo de familia; concretamente la normativa es insuficiente, no específica y no atiende las peculiaridades, necesidades y demandas más significativas de estas mujeres y sus familias. Se concluye que es necesaria una ley estatal de monoparentalidad que contemple de manera específica e integral estas demandas y necesidades.

Palabras clave: mujer, monoparentalidad, discriminación laboral, desigualdad, conciliación, familia.

ABSTRACT

More than half of women responsible for single-parent families are poor and with them their children, and more than half of women in this situation is not working. This is a profile of vulnerable women, on two premises of inequality, for being women and for being part of a single parent. This paper studies the employment situation of women heads of household, through an analysis of labor law (legislation, collective agreements sector company collective agreements and equality plans) that directly affects these women. The analysis is evaluated to what extent this legislation takes into account the situation and conditions of life and work of such women. The study noted a significant degree of labor discrimination against women that make up this family model, namely the regulation is insufficient, non-specific and does not address the peculiarities, needs and significant demands of these women and their families. We conclude that a state law specifically contemplating parenthood and comprehensive way these demands and needs is necessary.

Keywords: single-parent families, employment discrimination, inequality, conciliation, family.

ÍNDICE

Abreviaturas y acrónimos.....	2
INTRODUCCIÓN.....	6
I.- MONOPARENTALIDAD FAMILIAR: ANÁLISIS CONCEPTUAL Y TIPOLOGÍA.....	10
I.1. ANÁLISIS CONCEPTUAL.....	10
I.2. TIPOLOGÍA.....	18
II.- GÉNERO, EMPLEO Y DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE EN MUJERES DE FAMILIAS MONOPARENTALES.	26
II.1.- LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, Y LAS FAMILIAS MONOPARENTALES.	26
II.2. EL DERECHO A LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES.	34
II.3.- FOMENTO DEL EMPLEO.....	46
III.- MONOPARENTALIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	48
III.1. EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL SISTEMA DE FUENTES	48
III.2. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	52
III.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS EN LOS CONVENIOS DE SECTOR Y EMPRESA.....	53
IV. PLANES DE IGUALDAD Y FAMILIAS MONOPARENTALES.....	68
V.- CONCLUSIONES	72
VI.- BIBLIOGRAFÍA	77
ANEXOS	80

INTRODUCCIÓN

Las familias monoparentales son un nuevo (o no tan nuevo) grupo vulnerable. Se trata de un colectivo que engloba fundamentalmente a la mujer y, repercute de manera particular, en los menores a su cargo. Ello es así ya que dos tercios de las familias monoparentales están formadas por madre e hijo o hijos a cargo. Si a esto unimos los crónicos procesos de discriminación y vulnerabilidad de la mujer, por el simple hecho de ser mujer, y al menor por el simple hecho de ser menor (y, por tanto, desprotegido y dependiente), nos encontramos ante un triple proceso de vulnerabilidad.

El contexto de crisis económica que venimos arrastrando ha complicado aún más la situación de precariedad y vulnerabilidad de estas personas. Estas circunstancias, según nuestro criterio, constituyen un factor importante en la antigua y progresiva feminización de la pobreza, una feminización que acaba trasladándose y afectando a los menores que están bajo su responsabilidad¹. Todo ello alimentará la conocida espiral de la pobreza y exclusión social de las personas y grupos más vulnerables. Entre los que se encuentran estas mujeres y sus hijos².

El machismo arraigado y cuasi invisible en el que se ven inmersas las mujeres, tan difícil de combatir, se puede observar ya de entrada en el mismo término de “monoparentalidad”, ya que, aun siendo dos tercios las familias monoparentales constituidas por mujeres, se sigue utilizando el término de monoparentalidad, cuando la monomarentalidad, o madre sola, o mejor aún hogar de un único cuidador o responsable, serían términos más apropiados.

Quisiéramos hacer hincapié en este trabajo en la precariedad laboral y desempleo como factores centrales y comunes de buena parte de las personas o grupos vulnerables, y especialmente del colectivo que constituye nuestro objeto de estudio. La dimensión laboral es determinante para insertar a las personas en su sociedad, cuando falta o se dan en situaciones precarias, las personas sufren claras desventajas sociales que acabarán

¹ Véase los datos proporcionados por el reciente informe de Save of the Children (2015).

² Los informes y estadísticas de los más importantes organismos internacionales y nacionales reflejan la situación de riesgo de exclusión social de las mujeres y los hijos que conforman estos modelos familiares (véase, por ejemplo, informes de la ONU, OIT, UNICEF o las estadísticas de calidad de vida de Eurostat).

afectando al resto de dimensiones vitales (salud, educación, prestaciones, pensiones, vivienda)³.

En la era que nos encontramos el modelo de familia está cambiando y la proliferación de las familias monoparentales va en aumento. Esto se traduce en que cada vez hay más familias en las que un solo progenitor se hace cargo de los hijos, y en su gran mayoría, como ya hemos mencionado anteriormente, son las mujeres. Según el Instituto de la Mujer⁴, un 88.6% de las familias monoparentales están encabezadas por la figura materna, frente al 11.4% de los hombres. Con lo cual, nos encontramos ante una discriminación dual, la que sufren las mujeres por el simple hecho de serlo, y la que sobreviene y/o agrava la anterior por la circunstancia de conformar una familia de carácter monoparental. Como consecuencia de esta desigualdad y discriminación nos encontramos, por ejemplo, con brechas salariales, grandes dificultades para acceder al empleo, inestabilidad laboral, malas condiciones del empleo, economía sumergida, dificultad de promoción y, cómo no, el desempleo. Con este panorama tan poco alentador, el fenómeno de feminización de la pobreza se agranda y, como consecuencia inmediata, la pobreza infantil⁵.

Desde Europa, por el contrario, se está haciendo hincapié en la necesidad de proteger y regular este tipo de familias de una manera específica e integral; pero, por el momento, la legislación sigue sin contemplar a las mujeres responsables de familias monoparentales como grupo vulnerable en sí mismo, con necesidades específicas y demandas particulares.

Desde un punto de vista de políticas de empresa, se continúa discriminando a la mujer, y si es responsable de una familia monoparental aún más, ya que el empresario prejuzga la persona y la circunstancia, creyendo que no va a ser capaz de desempeñar el trabajo correctamente y atender a su familia. Según la Fundación Adecco⁶ el estigma social de las “madres solas” es aún muy considerable y se siguen observando prejuicios y falsas creencias en el seno de las empresas. Existe una tendencia a creer que su compromiso

³ Estas desventajas sociales se constatan claramente en nuestro país en los últimos informes FOESSA.

⁴ Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades.

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>.

⁵ Véase la envergadura de este problema en el citado informe de Save the Children (2015) o en los informes de UNICEF España (2014). http://www.unicef.es/sites/www.unicef.es/files/infancia-espana/unicef_informe_la_infancia_en_espana_2014.pdf.

⁶ Informe Adecco. <http://www.fundacionadecco.es/data/SalaPrensa/Estudios/pdf/512.pdf>.

con la organización será menor y esto está muy alejado de la realidad, son sólo prejuicios y temores que nada tienen que ver con el deseo expreso de estas personas por acceder y consolidarse en el mercado de trabajo. Estas mujeres “desean trabajar y aportan fidelidad, estabilidad y motivación. Valores que se convierten en garantía de éxito en el desempeño del puesto”.

Según Julve Negro⁷, “siguen siendo las mujeres las encargadas de atender a las personas con necesidades de cuidados tanto dentro como fuera de la familia, sigue sus pautas más tradicionales, la mujer se ha incorporado al espacio público, se ha integrado en el ámbito político, económico y social con especificidad en relación con los varones, de que el espacio de lo privado no ha dejado de serle propio”. En este mismo sentido, Agulló, Gomez, Veira y Gil,⁸ en su trabajo sobre cuidadores de mayores, indican que “las mujeres están aumentando su presencia en el mercado laboral de forma continuada. Al mismo tiempo, ellas son las principales encargadas del trabajo no remunerado. De momento, las mujeres continúan siendo las principales responsables de los cuidados de sus familiares y, en suma, siguen dando prioridad al cumplimiento de los papeles tradicionales tales como madre tierna de sus hijas, buena hija hacia sus padres...”. Como resultado de esto, desde instancias oficiales, se contempla como necesario no solamente un cambio jurídico igualitario y conciliador sino también, y eso es más importante, un cambio social que vaya en la misma línea. Se hace imprescindible buscar fórmulas que compensen este desajuste/desequilibrio/discriminación social y equiparen la mujer al hombre en la relación laboral y familiar. Un ejemplo sería equiparar las bajas maternales a las paternales y así el cuidado del hijo se repartiría entre ambos progenitores; en caso de ausencia de padre, podría ocuparse otra persona escogida por la madre, y así al empresario le daría lo mismo contratar a un hombre que a una mujer, ya que ambos disfrutarían de la misma baja y ostentarían la misma responsabilidad para con los hijos; por otro lado, sería imposible predecir a qué persona podría escoger la

⁷ JULVE NEGRO, M. *Dependencia y cuidado: implicaciones y repercusiones*. Acciones e investigaciones sociales, ISSN 1132-192X, Nº Extra 1, 2006, pág. 260. 2006.

⁸ AGULLÓ, M.S., GOMÉZ, V., VEIRA, A. Y GIL, A. “Cuidar y cuidadoras, también y aún, se escriben con A. De los problemas a los programas y propuestas para un cuidado d mayores igualitario y adaptado”. En Revista con la A, nº 34, octubre 2014. Monográfico: “Corresponsabilidad y cuidados, ¿quién cuida a las cuidadoras?”. 2015

“<http://conlaa.com/cuidar-y-cuidadoras-tambien-y-aun-se-escriben-con-a/>”

madre “sola”. Quizá por cuestiones biológicas los primeros 6 meses podrían recaer en la madre y otros 6 meses posteriores en el padre.

La autora ha elegido este tema por diferentes razones. La primera de ellas por tratarse de un colectivo creciente en las sociedades modernas y no demasiado estudiado, ni protegido; entre otras cuestiones por el arraigado concepto de familia tradicional (heterosexual con hijos a cargo) que aún pesa demasiado en nuestra sociedad, y que nos aleja sobre todo en políticas familiares de nuestros análogos europeos, especialmente en políticas, medidas y programas de protección y conciliación familiar. Por otro lado, por experiencia de personas cercanas que se han visto afectadas por esta circunstancia de monoparentalidad, que me han sensibilizado en la relevancia de este tema; y en tercer y último lugar, por seguir el consejo de nuestros profesores de metodología del Máster, que nos han insistido en economizar esfuerzos: en el módulo optativo 3, hemos escogido la protección legal frente a la discriminación de género en el ámbito laboral; el trabajo de fin de máster se centra ahora, en las familias monoparentales, en las mujeres que están a su cabeza, como grupo vulnerable y empleo. Para finalizar a la autora le gustaría realizar una tesis doctoral dentro de un proyecto universitario multidisciplinar, en el que ya está colaborando, titulado “Efectos del desempleo y la precariedad laboral en la salud mental”; dicha tesis estaría centrada en la mujer responsable de familias monoparentales y sus vivencias en materia de precariedad y desempleo, con el fin de analizar concretamente las consecuencias de estas complejas situaciones en su salud mental.

Para llevar a cabo este trabajo se comenzará realizando una aproximación conceptual desde un punto de vista social; a continuación se establecerá una tipología de las familias monoparentales desarrollando sus principales características y componentes; y seguidamente nos adentraremos en la Ley Orgánica de igualdad entre hombres y mujeres 3/2007, de 22 de marzo, la normativa sobre conciliación de la vida laboral y familiar en el Estatuto de Trabajadores, los convenios colectivos y los planes de empresa con el fin de consolidar nuestra argumentación sobre la discriminación que sufren las mujeres monoparentales y proponer, con ello, la necesidad de contar con una legislación acorde a las demandas y la realidad de estas familias en el contexto actual.

I.- MONOPARENTALIDAD FAMILIAR: ANÁLISIS CONCEPTUAL Y TIPOLOGÍA

El término de monoparentalidad surgió como fenómeno sociológico con la formación de nuevos modelos de familias ocasionados por diferentes motivos y desarrollados para resolver nuevas demandas y circunstancias, tal es el caso del incremento de las separaciones y los divorcios, la violencia de género, la elección de la maternidad en solitario, etc. Por su complejidad, nos enfrentamos a una realidad también difícil: ha sido y es complicada su traslación normativa ya que estamos ante un fenómeno dotado de un número significativo de aristas.

I.I. ANÁLISIS CONCEPTUAL

Comenzamos este análisis desde un punto de vista sociológico con una aproximación conceptual recogida en el trabajo de Barrón (2002), que puede ser ilustrativa de la variedad de definiciones y, a la vez, de la misma se pueden resaltar los aspectos comunes a todas ellas: Schlesinger (1969): (“One-parent family”) “un padre o una madre y uno o más hijos/as solteros menores de 18 años viviendo juntos”. Thompson y Gongla (1983): (“single-parent family”): «Aquellas familias, que no hogares, en las que hay un padre o madre solo criando a su/s propio/s hijo/a/s». Alberdi (1988): (“Familia monoparental”) formada por personas «solas» con niños o jóvenes dependientes económica y socialmente a su cargo, entendiendo por personas solas aquellas que no tienen pareja sexual estable con la que conviven, cualquiera que sea su estado civil. Iglesias de Ussel (1994a): (Familia monoparental) situación familiar de convivencia de uno o varios hijos menores generalmente menores de 18 años, con uno sólo de sus progenitores, sea padre o madre, por cualquier causa⁹.

Todas estas definiciones poseen una estructura básica, que deja poco o nada de espacio a la profundización sobre el asunto, incluso cuando se hace referencia a los componentes queda reducido a la relación materno/paterno filial, porque está centrado en la composición familiar y no considera otros aspectos como las situaciones que lo han originado, el tipo de organización doméstica, los integrantes, la duración de la

⁹ Véase BARRÓN LÓPEZ, S. *Familias monoparentales: un ejercicio de clarificación conceptual y sociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. 2002, Pág. 40.

monoparentalidad, etc. Fernández y Tobío¹⁰, en su trabajo de investigación sobre familias monoparentales, nos sitúa a la monoparentalidad como crítica y contraposición a la familia nuclear y nos ofrece así un componente reivindicativo en cuanto a la aceptación social de otras formas de familias diferentes a la formada por una pareja conyugal con sus hijos.

Siguiendo a estos autores, el término que ha acabado por imponerse en francés o en español: “familias monoparentales”, constituye una traducción no demasiado afortunada de “*alone parent families*”, denominación que parece haberse impuesto en los países anglosajones frente a las menos precisas de “*single parent families*” o “*one parent families*”. Además al tratarse de 2/3 de mujeres, debería llamarse familia monomarental¹¹, o madre sola, para hacer justicia con el lenguaje, la Real Academia de la Lengua, permite que si la mayoría de los miembros son mujeres puede tratarse la generalidad en femenino, pero si no utilizamos ni el femenino, ni el masculino aún mejor, y no incluir ni al padre ni a la madre, llamándolas familias de un solo responsable, o familias de un solo cuidador`.

Continuando con estos autores, señalan una cuestión que actualmente ha cobrado gran interés por parte de organismos nacionales e internacionales, pues aluden a que “el auge del concepto tiene que ver asimismo con la idea de la monoparentalidad como factor de riesgo de pobreza, de exclusión social y, en especial, de riesgo para los hijos”.

El concepto de monoparentalidad adolece de precisión ya que se designan con el mismo término circunstancias y supuestos bien diferenciados, como son la viudedad, la tenencia de hijos fuera del matrimonio, la separación y el divorcio. Su consideración social particular también muy diferente; las viudas, por ejemplo, gozaban de prestigio social, quizá por su independencia económica y personal, las madres solteras, sin embargo, se asociaba con lo anómalo, casi prostitución; a estas habría que añadir, las separadas o divorciadas, que a día de hoy formarían el colectivo más predominante de la monoparentalidad. En esta línea sería interesante recordar, en la época de la Dictadura de Franco, la prohibición del trabajo a las mujeres en labores peligrosas, insalubres o

¹⁰ Véase FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOBÍO SOLER, C. *Las familias monoparentales en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. 1999, pág. 52.

¹¹ Véase RUIZ SEISDEDOS S. y MARTÍN CANO, M^a. “*Nuevas formas de familia, nuevas políticas familiares. Las familias monoparentales*”. Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. 2012, pág. 3.

pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres¹², ¿moralidad y buenas costumbres? Se trata de un cajón de sastre donde deja en evidencia la nula autonomía de las mujeres y la estigmatización que conllevaba no disponer de un hombre que las “proteja”, primero el padre y después el marido, hermano. Además las englobaba en el epígrafe de mujeres y niños, colectivos ambos, según criterios de la época, necesitados de protección paternalista. La Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de Octubre de 1942 implantó la obligatoriedad de dejar el trabajo la mujer cuando contraía matrimonio y la necesidad de la autorización del marido para firmar un contrato de trabajo, todas ellas legislaciones históricas españolas que dejan en evidencia el sistema patriarcal del que procedemos y que tan difícilmente se puede dejar atrás.

Por otro lado, y en sentido estricto, para Valdivia C. (2002), la familia monoparental sólo sería la encabezada por un viudo o viuda. En los casos de separación, divorcio o madre soltera, el padre existe, por lo que sería preferible conceptualizarla como "hogar monoparental"¹³.

La monoparentalidad presenta hoy muchas modalidades: según la persona que la encabeza (hombre, mujer), según la causa de la monoparentalidad, duración, por separación, abandono de un miembro, si es buscada o no, cuando esta no es deseada (violaciones, embarazos accidentales), por la madurez o edad de la madre, por inseminación o adopción, madres en edad fértil, madres adolescentes, etc. Los problemas son diferentes en cada situación y las dificultades en cada una de ellas guardan relación con varias circunstancias: la pérdida del referente parental, las consecuencias económicas, los efectos por el motivo de la monoparentalidad, la imposibilidad de conciliar la relación laboral y familiar, cada una de estas variantes requeriría un tratamiento especial en cuanto a frecuencia, estadísticas, características y consecuencias para las personas implicadas, la cohabitación después de la ruptura matrimonial, la modalidad de parejas de hecho que es elegida, los que la eligen como situación temporal antes del paso definitivo al matrimonio, los que prefieren fórmulas

¹² La Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942, capítulo 6, trabajo de mujeres y niños, en su artículo 58 prohíbe el trabajo a las mujeres en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen la moralidad y buenas costumbres.

¹³ Véase VALDIVIA SÁNCHEZ C. *La familia: conceptos, cambios y nuevos modelos*. Universidad de Deusto. La Revue du Redif. 2008 págs. 15-22.

de convivencia diferentes, con carácter definitivo, incluyendo la posibilidad de tener hijos, pero en situación de mayor flexibilidad.

Sobre la protección jurídica de las familias monoparentales, debemos indicar que desde Europa se nos presenta la preocupación que se tiene al respecto de estas familias¹⁴. Sin embargo, no ha sido tenido en cuenta jurídicamente como colectivo en sí, aunque se considera que la familia monoparental es más vulnerable que la familia formada por padre/madre, pero más bien se ha simplificado a calificarlo como una problemática femenina, ya que el porcentaje de mujeres que se ven afectadas por esta circunstancia es muy superior al de los hombres. Además, ellas suelen tener mayores dificultades económicas. Con lo cual se consideró que atendiendo a la mujer se resolvía la problemática a las familias monoparentales y, por eso, se justifica que no se adopten medidas concretas para este colectivo, pero sí para la mujer. En uno de los objetivos de la Estrategia de Lisboa¹⁵ en el año 2000, se planteó la creación de un nivel de empleo determinado para las mujeres en 10 años, a día de hoy, sin embargo, ese objetivo no ha sido cumplido. Esta estrategia de crear empleo para la mujer no es viable (ni antes, ni ahora), si no se acompaña y articula con otro tipo de políticas integrales y específicas (por ejemplo, políticas de formación, de promoción, de conciliación del trabajo y la vida familiar). Por este motivo en la Cumbre de Barcelona, en el año 2002, se plantearon objetivos para el cuidado de los niños, cumpliéndose en la mayoría de los estados miembros para niños mayores de 3 años y la edad de escolarización obligatoria, pero para los menores de 3 años sólo fue cumplido en 5 países. No obstante, la Comisión quiso ayudar a lograr el objetivo en el periodo 2007/2013 e intenta subvencionar guarderías con 500 millones de euros¹⁶. No cabe duda de la directa relación entre el adecuado cuidado de los niños y la mejora de las circunstancias de las familias

¹⁴ PUMAR BELTRÁN N. *La revisión de la protección de las familias monoparentales por parte de la Seguridad Social*. Premios FIPROS, Fondos para el Fomento de la Investigación de la Protección Social. 2009, págs. 18-27.

¹⁵ Consejo Económico de Lisboa 23 y 24 de marzo del 2000. Empleo, reforma económica, y cohesión social. En el apartado de modernización del modelo social europeo mediante la inversión del capital humano y constitución de un estado activo de bienestar. En el apartado de más y mejores empleos para Europa en los artículos 29 y 30.

¹⁶ Véase Consejo Europeo de Barcelona 15 y 16 de Marzo del 2002. Dentro de su actuación prioritaria están las políticas activas orientadas al pleno empleo: más y mejores puestos de trabajo, en el apartado de estrategia de empleo reforzada en el punto 32, en cuanto a las políticas de empleo se plantea que se deben suprimir los elementos de desactivación de la participación de la mano de obra femenina.

monoparentales, pero bajo nuestro punto de vista sigue siendo insuficiente aunque se hubieran cumplido los objetivos deseados, que tampoco fue el caso.

Para continuar analizando el concepto de familia monoparental comenzaremos recurriendo a cinco referencias distintas: la Constitución Española, tres disposiciones de ámbito estatal y autonómico y, por último, el *II Plan de Lucha contra la Exclusión Social en Navarra. Monoparentalidad y Exclusión Social* (2008) por ser éste último un documento perteneciente a una de las comunidades autónomas consideradas más avanzadas en políticas sociales (protección e inclusión social), y por ser así mismo un instrumento pionero en la incorporación y tratamiento del tema de la monoparentalidad.

Comenzando con la Constitución Española, cabe destacar que no regula la monoparentalidad propiamente dicha. No obstante, sí que hace una especial mención a la familia e hijos, y la corresponsabilidad para con éstos es indiferente del estado civil de sus progenitores, responsabilizándolos a ambos y quedando los poderes públicos como mediadores del buen funcionamiento de la corresponsabilidad de los padres, además del deber de asegurar la protección social, económica y jurídica de todos los tipos de familias. El artículo 39 de la CE nos indica que “los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia. Los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales estos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad. Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda. Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”.

Con el correcto cumplimiento de este artículo 39 estaría protegida en gran medida la familia monoparental, además la doctrina del Tribunal Constitucional deja clara la interpretación de este artículo; en este sentido, este tribunal ya se ha pronunciado en diferentes sentencias: 1) Sentencia del Tribunal Constitucional 80/1982 del 20 de diciembre de 1986 sobre el reconocimiento de filiación extramatrimonial en base al principio de igualdad reconocido en el artículo 14 CE. 2) Sentencia del Tribunal Constitucional 74/1997 del 21 de abril sobre la vulneración el principio de igualdad: exclusión de hijos extramatrimoniales de medidas protectoras reclamadas. 3) Sentencia

del Tribunal Constitucional 84/1998 del 2 de abril con respecto a la determinación filiar, equiparando los hijos adoptados a los biológicos, además de descartar el requisito del adoptado de haber sobrevivido al menos dos años a la muerte del adoptante. 4) Sentencia del Tribunal Constitucional 200/2001 del 4 de octubre sobre la vulneración del derecho de igualdad, requisito temporal para la pensión de orfandad de hijos adoptivos, nulidad de este precepto.

No obstante, el artículo 39 CE se integra dentro del Capítulo III de los principios rectores de la política social y económica del Título I de la Constitución Española, disponiendo el artículo 53.3 que el reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el mencionado capítulo informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sin embargo, dichos principios sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen. Así el Tribunal Constitucional en la sentencia 36/1991, de 29 de enero, en su fundamento jurídico 5, afirma que los principios reconocidos en el Capítulo Tercero del título primero, deben orientar la acción de los poderes públicos, pero por sí mismos no pueden ser derechos judicialmente reclamables. La sentencia 14/1992 del 10 de febrero, en su fundamento jurídico 11, que los principios rectores no son derechos fundamentales, se trata de normas que deben informar la legislación positiva y práctica judicial. La Sentencia 199/1996, del 3 de diciembre, en su fundamento jurídico 3 nos indica que los tribunales deben atender a estos derechos en función de las leyes que los desarrollen ya que se tratan de principios rectores.

En definitiva, se deja a las leyes que desarrollen de manera específica la protección a la familia monoparental. A modo de ejemplo, analizaremos tres disposiciones legales (una de ámbito estatal y dos de ámbito autonómico) para delimitar el concepto entre el modelo teórico jurídico de monoparentalidad más innovador y el más retrógrado.

Comenzaremos por la Ley General de la Seguridad Social. Por su parte, define a este tipo de familia como aquella “constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia” (arts133 septies., 185.1 LGSS). La Administración de la Seguridad Social se ha decantado por la definición más restrictiva; en ese sentido, no se concederá prestación cuando “se constate la existencia

de dos progenitores, aunque no convivan y aunque uno de ellos carezca de ingresos¹⁷. Y para acreditar esta situación se debe hacer entrega del libro de familia donde conste un solo progenitor, o bien la partida de defunción de uno de ellos. En este caso, no se tiene en cuenta si el único progenitor convive con otras personas. Esta definición es muy estricta, reduccionista y, a todas luces, alejada de la realidad social actual.

En cuanto a la normativa autonómica la Junta de Andalucía, en el artículo 4 del RD Legislativo1/2009, de 1 de septiembre de Recaudación Tributaria, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos, define la familia monoparental de esta manera: como “La formada por la madre o el padre y todos los hijos que convivan con uno u otro y que reúnan los siguientes requisitos; hijos menores de edad, con excepción de los que, con el consentimiento de los padres, vivan independientes de estos, hijos mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada”.

Por su parte la Ley Catalana 18/2003, de 4 de julio, de apoyo a las familias, contempla la protección a las familias monoparentales art. 2.c., definiéndolas como las formadas por uno o más hijos que conviven y dependen económicamente de una sola persona. Se entiende que son hijos dependientes los menores de 21 años o hasta 25 si continúan los estudios y los hijos discapacitados. Además se consideran monoparentales las que tienen guarda y custodia de hijos y no reciben pensión de alimentos, o bien si la cuantía es inferior al mínimo vital por hijos que establece la legislación catalana. Igualmente se reconoce a las personas con hijos a cargo que hayan sufrido violencia de género. Esta definición de la Ley Catalana constituye un avance jurídico y, a la vez, proporciona una noción más amplia y clara. Sobre todo, se trata de una visión más próxima a la realidad social actual.

En nuestra opinión, nos encontramos en nuestro ordenamiento jurídico diferentes definiciones de monoparentalidad (desde las más estrictas hasta las más abiertas y adaptadas al contexto y a las demandas actuales), generando así situaciones complejas de injusticia y desigualdad, y todo ello en función de diversos intereses, circunstancias y

¹⁷ Véase Subdirección General de Ordenación y Asistencia jurídico, Instituto Nacional de Seguridad Social, 30 de noviembre de 2007.

territorios. Creemos, como luego se detallará, que un fenómeno tan determinante y complicado como el que estamos analizando no se puede dejar al albur de, por ejemplo, una decisión institucional presupuestaria, no se trata de una necesidad que dependa de la partida presupuestaria del momento, o de la Comunidad Autónoma a la que se pertenezca, sino que la problemática va mucho más allá, con lo cual se hacen necesarias soluciones que también vayan más allá, estables y estatales.

En el Plan de Exclusión social de Navarra¹⁸ se aporta una primera reflexión tanto conceptual como teórica respecto de la monoparentalidad. En dicho documento se indica que el concepto de familia monoparental se ha elaborado en comparación con el modelo dominante de familia tradicional. La familia tradicional posee un conjunto de características (pareja heterosexual, unión de forma legal, descendencia biológica común, división de roles, etc.), diferentes a las que tiene la familia monoparental. Según es referido en este Plan navarro, familia monoparental es “aquella en la que únicamente existe una persona progenitora, no siempre unida de forma legal, con descendencia de la que se hace cargo en solitario uno/a de los/as ascendentes, normalmente la madre, y en la que la división de roles y del trabajo no puede darse, puesto que dicha persona suele hacerse cargo tanto en el ámbito doméstico como del extradoméstico”.

En este estudio se pretende considerar y tratar este concepto de la forma más amplia y exhaustiva posible, teniendo en cuenta los diferentes tipos de familias monoparentales y las diferentes circunstancias que llevan a formarlas; así mismo, las diversas necesidades en función de las ya mencionadas circunstancias y tipologías, para que de esta manera se puedan ofrecer soluciones y respuestas efectivas según las diferentes demandas y dificultades en las que se encuentran estas familias y sus miembros (recordamos, siempre menores). En una buena parte de estos hechos, se enfrentan a procesos de incorporación social y laboral complejos, vulnerables, precarizantes, excluyentes y discriminatorios. La clarificación conceptual y su posterior regulación normativa y administrativa deviene fundamental y necesaria para proponer actuaciones que garanticen sus derechos. En muchos casos, además, estamos ante situaciones familiares que precisan medidas urgentes, integrales y seguramente prolongadas en el tiempo.

¹⁸ Véase Plan de Lucha contra la Exclusión Social en Navarra. *Monoparentalidad y Exclusión Social*. Gobierno Foral de Navarra. 2008.

I.2. TIPOLOGÍA

Una vez que se ha llevado a cabo la aproximación al concepto de monoparentalidad, no menos importante, además de complementario, es analizar los diferentes tipos de familias monoparentales que coexisten elaborados al hilo de aquéllas. Este proceso nos ayudará a entender el propio modelo familiar y la complejidad de su tratamiento jurídico. Podemos utilizar, como criterio común para diferenciar las “diversas realidades monoparentales”, las denominadas rutas de entrada o causas precipitadoras de la monoparentalidad. Esta autora distingue tres rutas tradicionales; maternidad solitaria, viudedad y separación y/o divorcio. A su vez nos destaca otros tipos de monoparentalidad recientes: hombres solteros (hetero/homosexuales), padres y madres inmigrantes. Si no se articula a la conyugalidad, se puede incluir a la emigración, el encarcelamiento y la hospitalización¹⁹.

Al hablar de rutas de acceso a la monoparentalidad debe tenerse en cuenta la dificultad para poner fecha al origen de la misma, ya que, en muchos de los casos se trataría de una monoparentalidad temporal; o incluso, que no se conoce bien cuando comienza, ya que puede haber una separación intermitente antes de la definitiva. O cabe encontrar casos de no reconocimiento social, ni de las necesidades ni de las problemáticas. Estas familias que cuenten con una monoparentalidad fuera de las definiciones clásicas pueden verse afectadas negativamente por tener menores garantías para reclamar, o hacer efectivos sus derechos²⁰.

Por otro lado, debemos tener en cuenta también la distinción entre núcleo, hogar y familia monoparental. En un mismo hogar pueden convivir una familia monoparental con la familia extensa, o tratarse de un hogar monoparental simple, en el que podrían convivir el padre/madre con hijo/as. Los censos dificultan esta diferenciación, ya que solo consideran familia monoparental cuando el progenitor vive solo, aparece como la persona de referencia, y la definición de persona de referencia es aquella respecto a la que se define relaciones de parentesco, adjudicado generalmente al varón de la

¹⁹ Véase BARRÓN LÓPEZ, S. *Familias monoparentales: un ejercicio de clarificación conceptual y sociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. 2002, págs. 15 y 16.

²⁰MORGADO CAMACHO B., GONZÁLEZ RODRÍGUEZ M.M., y JIMÉNEZ LAGARES I. Familias monoparentales: problemas, necesidades y recursos. *Portularia 3*, Universidad de Huelva. 2003. Pág 139.

generación más anciana, y en su ausencia a la madre²¹. Con lo cual, es muy posible que las familias monoparentales que viven con sus progenitores, y que además en muchas de las ocasiones, también se hagan cargo de estos, queden invisibilizadas. Tal es el caso del momento actual, la crisis en la que nos encontramos ha hecho proliferar esta situación de agrupamiento de familias para subsistir y adaptarse temporalmente a las circunstancias críticas del escenario actual.

Lo anteriormente expuesto nos lleva a otro tema clave, y se trataría de la jefatura familiar, cuestión tremendamente complicada, teniendo en cuenta el sistema patriarcal en el que tradicionalmente hemos vivido. En este sentido, la cabezas de familia monoparentales con necesidad de conciliar las responsabilidades familiares y laborales. La crítica a los países mediterráneos del Estado de Bienestar vendría en torno al concepto de “familismo”, entendido éste como la solidaridad intergeneracional y su estructura tradicional de género, donde se provee de servicios y atención y trabajo, así como su función integradora y de apoyo a la falta de ingresos²².

Una familia monoparental es la que se constituye con unos ingresos propios y autónomos. Sin embargo, esta simplista configuración nos llevaría a excluir a las familias monoparentales que reciben ayudas de alimentos o familiares²³, o bien que disponen de los ingresos pero no tienen autonomía suficiente para gestionarlos, como podría ser las familias monoparentales de presos o marinos.

La monoparentalidad masculina suele estar formada por padre con trabajo asalariado, ingresos propios y constituyendo una unidad económica independiente. Sin embargo, en el caso de las mujeres, se constata una mayor asimetría y complejidad: suelen contar con una situación económica menos favorable, aunque trabajen fuera del hogar, las

²¹ Véase INE 2014 www.ine.es. NIPO 729-14-001-8 ISSN 2255-162X Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado: <http://publicacionesoficiales.boe.es>. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259944407896&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE.

²² KASZA GREGORY, J (2002). “*The Illusion of Welfare 'Regimes'*”. Journal of Social Policy, 31, pág. 271-287.

²³ Resolución 3422/2005, de 9 de agosto, del director gerente del instituto navarro de Bienestar Navarro de Bienestar social, por la que se establecen conceptos, requisitos, cuantías máximas y procedimiento a aplicar en la valoración y concesión de ayudas extraordinarias por parte de la sección de inclusión social.

estadísticas²⁴ nos muestran trabajos enormemente más precarios para las mujeres; esto nos lleva a concluir que el concepto rígido de jefatura del hogar, considerando únicamente a aquella que tenga ingresos propios y autónomos resulta excesiva o inapropiada. Cabe señalar, por tanto, que muchas veces con los ingresos recibidos se está llevando a cabo una estrategia de mera supervivencia. Por ello, se debe entender por jefatura del hogar monoparental a la persona que ejerce la gestión/administración de los ingresos recibidos por parte de esa unidad familiar, sin detenerse ni centrarse en la procedencia concreta de dichos ingresos.

A continuación nos referiremos a la clasificación de la familia monoparental en función de los tipos de hogares monoparentales, sus rutas de acceso y la responsabilidad del grupo monoparental²⁵.

Teniendo en cuenta los tipos de hogares (situación residencial) estaríamos hablando de: 1) hogar monoparental simple: familia monoparental forma un hogar independiente, 2) hogar monoparental extenso: familia monoparental comparte el hogar con otros miembros, sean parientes o no. Progenitor solo asume la jefatura familiar con respecto a su progenie. 3) Hogar extenso familiar: familia monoparental comparte el hogar con otros miembros, sean parientes o no. El progenitor solo en este caso no asume la jefatura familiar.

Atendiendo a las rutas de entrada a la monoparentalidad tendríamos, al margen de la conyugalidad (matrimonio/cohabitación): 1) maternidad/paternidad solitaria (adopción, régimen de acogimiento, fin cohabitación...), vinculadas a la conyugalidad (matrimonio); 2) separación conyugal de facto: hospitalización, abandono conyugal, ausencia de convivencia, emigración matrimonial, encarcelamiento, trabajos específicos (marina, ejército...).

²⁴ Véase el Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística. Los salarios en España y en la Unión Europea. ¿Quiénes cobran más? Ganancia media según edad y sexo 2012. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259943779532&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

²⁵ Op. Cit. BARRÓN LÓPEZ, S. *Familias monoparentales: un ejercicio de clarificación conceptual y sociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. 2002. *Familias monoparentales: un ejercicio de clarificación conceptual y sociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, págs. 17-21.

Teniendo en cuenta el principal responsable del grupo monoparental cotidianamente, con o sin el soporte adicional de otras personas/agentes: 1) dimensión económica: Principal (que no exclusivo) responsable en la gestión financiera de los ingresos y gastos necesarios para la supervivencia del grupo monoparental; 2) dimensión legal: Quien asume la guarda y custodia de la progenie (legalmente o en la práctica; progenitor custodio y residente); 3) contenidos prácticos: Quien posee mayor capacidad decisoria/responsabilidad sobre cuestiones que afectan al grupo familiar y a la vivienda en su conjunto en la práctica cotidiana: producción, consumo y distribución de bienes y servicios que se desarrollan en el ámbito doméstico y extradoméstico: alimentación, limpieza, mantenimiento físico del hogar; planificación de la estrategia de supervivencia del grupo monoparental, control social de los miembros a su cargo (ejercicio de autoridad, supervisión directa o indirecta...), apoyo y asistencia en el desarrollo emocional y social de los miembros a su cargo: formación, socialización y cuidado...

Con respecto a los diferentes tipos de monoparentalidad, nuestro ordenamiento jurídico, como por ejemplo la Ley General de la Seguridad Social artículo 174, según nuestro criterio, con respecto a la ruta de entrada de la monoparentalidad, en la gran mayoría de las circunstancias, básicamente tiene en cuenta la viudedad vinculada con la conyugalidad, como es el caso de la viudedad con hijos, separación sin pensión del cónyuge, etc.

Sobre la responsabilidad del grupo monoparental, la perspectiva jurídica es estricta, economicista y legalista, dejando fuera otro tipo de necesidades.

En este sentido y con respecto a la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, (RCL 1994\1825), podemos señalar que, salvo para viudedad, no prevé la monoparentalidad como grupo vulnerable a proteger por sí mismo. En general, se reciben las mismas prestaciones que cualquier otra familia, siendo los factores más relevantes los materno/paterno filial; tampoco se hacen distinciones entre la maternidad biológica, de adopción y de acogida; y se han flexibilizado los derechos ligados a la conciliación de la vida laboral y familiar²⁶. No obstante, para evitar vacíos de protección creemos que se hace necesario reformular el

²⁶ Véase Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de La Seguridad Social.

criterio de la viudedad y el resto de prestaciones y/o atenciones, teniendo en cuenta la monoparentalidad como colectivo vulnerable y prioritario, especialmente para combatir la pobreza infantil y el desamparo de menores; en concreto, cuando estos sufran abandono y/o carencia de uno de los progenitores, sea cual sea la circunstancia que ha llevado a esa situación de monoparentalidad.

La Seguridad Social contempla la viudedad en artículo 174, con posterioridad se amplió para cubrir también las parejas de hecho, no obstante, los requerimientos para estos últimos son tan estrictos para la pareja superviviente, que complica la acreditación de la misma. En este sentido, la sentencia del 10 de febrero 2015 (RJ 537/2015), en la que se solicita una pensión de viudedad para la pareja de hecho, se deniega por no acreditarse inscripción en el registro específico ni en otro documento público en el que permita corroborar su inscripción. En la misma línea, la sentencia del 9 de febrero del 2015 (RJ 905/2015) en la que se consideró sin efectos la escritura pública de la sociedad de responsabilidad limitada laboral en la que ambos reconocían que eran pareja de hecho; ambas sentencias del año 2015 corroboran la dificultad a la que se enfrentan las parejas de hecho para demostrar que lo son. La Ley General de la Seguridad Social contempla así mismo la orfandad; en la sentencia el Tribunal Constitucional en la sentencia 154/2006 del 22 de mayo del 2006 obliga al gobierno a equiparar la orfandad absoluta a los huérfanos de las uniones no matrimoniales con las matrimoniales. Las Prestaciones ligadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, como son los permisos parentales. Por ejemplo, para el cuidado de menores afectados por cáncer, lactancia, etc. (art 38.c LGSS), muy importantes para la monoparentalidad, estas prestaciones no distinguen si los hijos son nacidos dentro del matrimonio o fuera; en estos casos, los padres, independientemente del estado civil tienen derechos de conciliación. La maternidad/paternidad, como se refleja en el artículo 133 bis de la LGSS en los tres supuestos (biológica, adopción y acogida), tampoco tienen vinculación con el estado civil. No obstante, este permiso, en el caso de familias monoparentales, debería darse un paso más e introducir medidas concretas para este tipo de familias. Por ejemplo, suspensión del contrato por causas maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia natural, aumento de la edad de 6 años a aquellos menores discapacitados o que por circunstancias o experiencias personales (quizá cabría aquí monoparentales) o por provenir del extranjero, tengan especiales circunstancias de inserción social y familiar

debidamente acreditadas. Otra medida que podría tenerse en cuenta sería aumentar la cuantía económica, o ampliar el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, como ya ocurre en los casos en que es parto múltiple, dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, o hijo discapacitado (artículo 45.1.d, 48.4 y 48 bis del ET y artículo 6 del RD 295/2009 del 5 de noviembre); incluso medidas novedosas, como podría ser compartir el permiso maternal con otros familiares y/o personas que la madre sola decidiera. Con respecto a las Prestaciones no contributivas²⁷, en este caso tampoco se tiene especial mención a las familias monoparentales, ni para acceder a las mismas, ni con respecto a la prestación. Cabe hacer una especial mención al artículo 185 de la LGSS, donde expresamente hace referencia a la familia monoparental constituida por un solo progenitor y sustentador único de la familia, se trataría de una prestación económica a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo en supuesto de familias numerosas monoparentales y en los casos de madres discapacitadas.

Por otro lado, las diferentes situaciones de monoparentalidad no son tratadas y protegidas de la misma manera; hoy en día se está rompiendo con la idea de que se trate como asuntos privados, en los cuales los poderes públicos no deben inmiscuirse, y más aún cuando está en juego situaciones de la desprotección general de los menores o, más recientemente, el avance notorio de la pobreza infantil²⁸. En este sentido, se ha notado un aumento de la demanda de servicios de cuidado de niños de calidad, entre otras circunstancias por el aumento significativo de la necesidad de conciliar las responsabilidades familiares y profesionales de las cabezas de familias monoparentales²⁹.

Actualmente la legislación española establece la protección a las familias numerosas (Ley 40/2003), incluyéndose a las monoparentales en el artículo 2.c y 2.e de esta ley, aunque deben de estar formadas por 3 o más hijos, o padre y/o madre con dos hijos y el cónyuge haya fallecido; cuestión que no deja de ser paradójica, teniendo en cuenta que las familias numerosas se trata de un tipo de familia que disminuye en las estadísticas, y,

²⁷ Véase Ley General de Seguridad Social, sección 2. Modalidad no contributiva, arts. 181 y ss.

²⁸ Véase de nuevo el mencionado informe que ha presentado la ONG *Save the Children* para dar cuenta de una dramática realidad creciente en nuestro país: el fenómeno de las familias monoparentales. En el informe se destaca que éstas ascienden a 1.800.000 y representan ya casi el 10% de todas las familias en España (en los años 80, recuerdan, apenas significaban el 0,5%).

²⁹ Véase ARGÜELLES BLANCO A.R. (1998). *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*. Valencia Tirant lo Blanch, pág. 31-32.

sin embargo, la familia monoparental se halla en un momento de incremento significativo. Además, la legislación no tiene en cuenta que una familia puede ser monoparental y numerosa a la vez, en cuyo caso se tendría que ampliar la cobertura. Por otro lado, cabe indicar también que lo único que poseen en común es que ambas son familias, pero las características, necesidades y demandas tienden a ser distintas.

Por otro lado, la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que pretende una protección integral de la víctima de violencia de género, supone que las familias monoparentales reciben un tratamiento distinto del resto de familias. Hay que tener en cuenta que en el momento de la denuncia se pasa de un modelo de familia específico a familia monoparental, cuanto menos socialmente hablando, sin embargo de forma jurídica dependerá para qué y en dónde.

En cuanto a la Ley 14/2006, del 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción asistida, señala que la madre podrá ser usuaria o receptora de las técnicas reguladas en esta Ley con independencia de su estado civil y orientación sexual.

Por lo que se refiere a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, posee especial importancia para este trabajo, ya que contempla los colectivos de mujeres que se encuentran en situación de vulnerabilidad y que son objeto de discriminaciones múltiples; destaca entre otras a las víctimas de violencia de género y viudas, para las cuales los poderes públicos deberán adoptar medidas de acción positiva (artículo 14.6). No obstante, no trata la consideración de monoparentalidad desde un concepto amplio, como podría definir la ley catalana 18/2003, de 4 de julio, sino que lo restringe a situaciones de familias monoparentales muy concretas.

En la Disposición adicional sexagésima octava de la Ley 26/2009, del 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 y en las de los años 2008 y 2009, se establece que se realicen reformas legales para equiparar las familias numerosas a las familias monoparentales con dos hijos; no obstante, aún no se han llevado a cabo dichos cambios, que por otro lado podría tratarse de familia numerosa y monoparental; además, habría que definir muy bien qué significa el concepto de familia monoparental para esta ley, que como ya hemos comprobado no siempre se tienen en cuenta los mismos criterios definitorios.

En la Ley 25/2010, de 29 de Julio, Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia, artículo 235-30 se reconoce la adopción de hombres y mujeres independientemente de su estado civil, esto es importante para nuestro trabajo ya que la normativa empieza a valorar otros tipos de familia diferentes a la tradicional, además recoge la posibilidad de adopción en solitario y con ello una tipología de familia monoparental.

Las necesidades de las familias monoparentales son, pues, diferentes en función de las circunstancias y del tipo de familia que sea, no obstante, sí que pudieran darse situaciones comunes, y no cabe duda de la desventaja significativa que conlleva el proceso de crianza en solitario de los/as hijos/as, todo ello en términos no únicamente económicos, sino también en otros muchos ámbitos: como la conciliación de la vida familiar y laboral, la maternidad, los temas legales, las responsabilidades, etc., que de una manera u otra debería ser tratado (y compensado) como grupo vulnerable.

Por todo lo señalado y por los aspectos que se irán contemplando en los siguientes apartados, creemos que es necesaria una ley estatal de monoparentalidad; esta ley a nuestro juicio debería aportar y basarse en un concepto claro, completo y riguroso, y contar con unos criterios jurídicos propios y uniformes en el territorio nacional y previese o tuviese en cuenta a las circunstancias de situación menos favorables posibles, sin perjuicio de las mejoras que pudieran darse e introducirse por parte de las diferentes CCAA.

Con respecto a si se trata de una situación a legislar como competencia del Estado o de las CCAA, el artículo 149 de la Constitución Española que regula las competencias del Estado nos indica en su apartado 1.1ª que se trata de competencia exclusiva del Estado las condiciones básicas que regulen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales. Este artículo, el 149 de la CE, junto con el 39, sobre la protección a la familia, en su apartado dos, plantea que los poderes públicos aseguran la protección integral de los hijos, iguales estos ante la ley, con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. Además el artículo 14, los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de “nacimiento”, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o “circunstancia personal o social”. Por todo ello,

defendemos la necesidad de una ley estatal para garantizar la igualdad de atención de los hijos de familias monoparentales ya que en el caso de no ser así estaríamos asistiendo a una clara y significativa desventaja con respecto a los hijos que disponen de dos cuidadores.

II.- GÉNERO, EMPLEO Y DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE EN MUJERES DE FAMILIAS MONOPARENTALES.

II.1.- LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, Y LAS FAMILIAS MONOPARENTALES.

Como ya hemos señalado, la situación de las familias monoparentales implica y atañe, en un porcentaje muy elevado, a las mujeres; por ello, su estudio más adecuado debe llevarse a cabo desde un punto de vista de género. Desde la perspectiva jurídica, ello supone basar y contextualizar el análisis en el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y de manera muy particular, en el análisis del régimen legal de los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para entender mejor este apartado del capítulo, consideramos necesario empezar con una breve introducción conceptual de los términos discriminación directa e indirecta, y acción positiva. Términos estos que van a ser significativos para entender lo que acontece en torno a este tipo de familias.

La **discriminación directa**, es aquella que por razón de “sexo”, la situación en la que se encuentra una persona sea, haya sido, o pudiera ser tratada, en atención a su “sexo”, de manera menos favorable que otra en situación comparable, art 6.1 de la Ley Orgánica de igualdad 3/2007, de 22 de marzo.

La **discriminación indirecta**, es aquella en la que por razón de “sexo”, la situación que una disposición, criterio y/o práctica, aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, artículo 6.2 de la Ley Orgánica de igualdad 3/2007, de 22 de marzo. La diferencia entre ambas radica en la apreciación del hecho causante de la discriminación, la directa es más clara, y la indirecta más sutil, pero para ambas es indiferente la intencionalidad, es decir, se haya producido la discriminación con intención o no, es irrelevante para que sea considerada discriminatoria.

En ambas discriminaciones la razón es la sexual, no por otras circunstancias como podríamos considerar “tipo de familia”; no obstante, basándonos en que estadísticamente están encabezadas de forma mayorita por mujeres sería considerado

discriminación por razón de sexo, en unas ocasiones de manera directa y en otras indirecta, agravado por la desigualdad que generan en los hijos a cargo de estas mujeres, con respecto a los hijos que disponen de ambos progenitores.

La **acción positiva**, es un tipo de medida temporal, que con el fin de establecer la igualdad de oportunidades en la práctica, permite mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son resultado de prácticas o sistemas sociales discriminatorios³⁰.

La Directiva Europea 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de septiembre del 2002 en su artículo 1.8, dispone que los estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el artículo 141.4 del Tratado de Ámsterdam, todo ello con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales. Al respecto de esto, la interpretación jurisprudencial se ha pronunciado en 4 ocasiones para interpretar esta directiva³¹. Una de estas sentencias sería la sentencia Kalanke, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Función Pública, en la que entre otras cosas se determina la selección, provisión y promoción de puestos de trabajo, y nos indica que “se concederá preferencia a las mujeres, frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación en aquellos sectores en los que estén infrarrepresentadas”.

Teniendo en cuenta que por “acción positiva” se entiende toda medida destinada a contrarrestar los efectos de discriminación en el pasado, a eliminar la discriminación existente y a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tendríamos la siguiente tipología de medidas: 1.- Encaminadas a resolver desigualdades en el empleo, orientación y promoción. 2.- Dirigidas a conseguir el equilibrio entre

³⁰ CASAS, J. I. *Guía didáctica*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer), págs. 2 - 5.

³¹ Véase concretamente las sentencias de 17 de octubre de 1995, as. C-450/93, caso Kalanke, del 11 de noviembre de 1997, as. C-Marschall, de 28 de marzo de 2000, as. C-158/97, caso Badeck, y de 6 de julio de 2000, as C-407/98, caso Abrahamsson.

sexos, medidas de conciliación y redistribución de lo doméstico, y 3.- Compensar discriminaciones del pasado, que implica establecer preferencias de un grupo con respecto a otro³².

En lo que se refiere a la ley Orgánica para la igualdad de los hombres y las mujeres 3/2007, de 22 de marzo, (RCL 586\2007), nos presenta como novedad, en la exposición de motivos, la prevención de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y alude a la necesidad de generar políticas activas para evitarla. Igualmente realiza una especial consideración a la doble discriminación y las especiales dificultades presentes en distintos colectivos vulnerables de mujeres, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, y la mujeres con discapacidad³³. Observamos aquí, a nuestro juicio, y desde un punto de vista conceptual social, no jurídico, una carencia importante al no incorporar explícitamente a la mujer monoparental, como colectivo específico de mujer con especial vulnerabilidad; se trata de un aspecto sustantivo que este trabajo pretende poner en evidencia, máxime si se considera que la monoparentalidad contiene una condición de género tan significativa, ya aludida anteriormente en este trabajo con argumentos y datos estadísticos; y, como iremos señalando, el hecho del cuidado en solitario de la familia las coloca en una situación, quizá no de doble discriminación jurídicamente hablando, pero sí en un proceso complejo de doble vulnerabilidad. Quizá el legislador debería plantearse esta doble condición, por un lado sexual y, por otro lado, (incluyendo en un todo), la discriminación que sufren sus hijos a cargo. Proceder de esta manera permitiría prevenir y/o intervenir en situaciones de pobreza y exclusión social y, en consecuencia, de pobreza y exclusión infantil importantes.

Continuando con el artículo 3 de la (LOI) que regula el concepto de igualdad de trato entre hombres y mujeres, ello supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad y la asunción de obligaciones familiares y estado civil. Al respecto de esto, la Sentencia núm. 161/2011 de 23 noviembre. (AS 2011\2600) de la Audiencia Nacional, discriminación por razón de sexo, considera una violación del derecho fundamental la exclusión de jornadas productivas a efectos de la retribución variable extra convenio,

³² BARRÈRE UNZUETA, M.A. *La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión*. <http://www.uv.es/cefd/9/barrere2.pdf>.

³³ También contempladas en el artículo 14.6 de la (LOI).

que corresponden a las 6 semanas inmediatamente después del parto; la obligatoriedad de disfrutar de esta suspensión inmediatamente después del parto genera una discriminación directa, artículo 3 y 6 de la esta ley, por razón de sexo artículo 14 CE, unido al artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, que contempla la discriminación como cualquier trato desfavorable con relación del embarazo y lactancia, aunque este precepto ya venía regulado en el artículo 17 del ET³⁴, donde añade además de la discriminación por razón de sexo, por edad, origen, condición social religiosa, ideas políticas, y estado civil, este último y la edad, motivo especialmente relevante para el tema que nos ocupa, la monoparentalidad. No obstante, la diferencia entre ambas regulaciones se basa en que el ET posee una esfera de aplicación exclusivamente en el ámbito laboral, y el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007 su aplicación vincula a todo el ordenamiento jurídico³⁵. Vuelve a encajar la mujer monoparental en este precepto ya que estas mujeres llevan a cabo el cuidado y obligaciones en solitario de la familia, con lo cual, cualquier discriminación por razón de sexo, maternidad, lactancia, etc. les perjudica en mayor medida por el hecho de ser mujer, madre y “sola”; además, este es un principio informador de todo el ordenamiento jurídico, artículo 4 de la presente Ley, y así, que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, no sólo sea tenida en cuenta en esta Ley, sino en cualquier otra norma jurídica en la que se pretenda vulnerar la igualdad. ¿A quién estaría destinado este artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007? Los destinatarios serían los poderes públicos, ya que a ellos les atañe aplicar e interpretar las normas. Se trataría ésta de una disposición de refuerzo, puesto que los poderes públicos ya estaban obligados a no discriminar por razón de sexo como derecho fundamental, artículo 14 CE. Con lo cual, podría dar lugar a cierta confusión. Sin embargo, satisface

³⁴ El artículo 17 del ET nos indica: “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”.

“Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

³⁵ Véase SAN MARTÍN C. *Grandes Tratados. Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Editorial Aranzadi, SA, Mayo de 2008.

un papel pedagógico, además de cumplir el mandato del artículo 1. Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, artículo 5 (LOI), habiendo los estados que tener en cuenta de forma activa la igualdad entre hombres y mujeres, de esta manera se realiza una demanda expresa y directa a los poderes públicos³⁶.

En este sentido la sentencia número 469/2012 del 22 de febrero, (AS 2054/2012) corresponde a la negativa empresarial de contratar a una mujer vigilante de seguridad sin mediar justificación de trayectoria profesional ni prueba física, ni de aptitud que pudieran demostrar la inhabilidad para el puesto en cuestión; el tribunal, en el Fj. 3, alude al art 5 de la Ley Orgánica 3/2007 y señala que en los hechos probados no han quedado acreditados de forma directa que para este puesto sean necesarios requisitos concretos de titulación, profesionalidad y/o experiencia, ya que la demandante no ha podido ni siquiera aportar su trayectoria profesional, ni ha sido sometida a ningún tipo de prueba, como consecuencia, le ha resultado imposible el acceso al puesto de trabajo. La discriminación constituye una distinción, exclusión, preferencia o un tratamiento perjudicial para la víctima, en este caso concreto una preferencia sin fundamento jurídico lícito ni “no discriminatorio”. En esta sentencia consideramos que se trata de una discriminación directa, ya que la mujer de profesión vigilante de seguridad ha sido tratada de manera menos favorable por una única condición, la sexual, ya que entre ambos no se llegó a realizar ninguna prueba ni acreditación formal o informal para que la diferencia pudiera ser por cualquier otro motivo, no obstante, el hecho en sí de que se trate de una discriminación directa o indirecta, únicamente versa en que ésta última es más difícil de visualizar, y por tanto demostrar y/o acreditar, ya que la consecuencia de la discriminación es la misma, artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007, “ausencia de toda discriminación directa o indirecta”.

En nuestra opinión, todos estos artículos de la presente ley, no consiguen el fin que buscan, se continúa discriminando por razón de sexo en el acceso al trabajo, la

36 SAN MARTÍN MAZZUCCONI C. Comentarios al artículo 4 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. Aranzadi. 2008.

promoción interna y, cómo no, el salario, ya que no se regula esta medida de acción positiva para este tipo de colectivos. Para argumentar esto traigamos de nuevo a colación el concepto de acción positiva ya contemplado al principio de este capítulo, y en este sentido, la Directiva Europea 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de septiembre del 2002, en su artículo 1.8 se afirma que los estados miembros “podrán mantener o adoptar” las medidas contempladas en el artículo 141.4 del tratado de Ámsterdam, y este último a su vez, indica que los estado miembros “no impedirán” a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales. Volvemos al “no impedirán”, y al “podrán mantener”, pero “podrán mantener” no significa que sea necesario llevarlas a cabo, ya que si nos se llevan a cabo no ocurre absolutamente nada, y el “no impedir”, significa que dejan hacer, pero no necesariamente “debe” hacerse, se tratan de normas programáticas, que no dudamos que sean necesarias, pero sin duda insuficientes e inadecuada para la problemática que nos ocupa, tal y como las estadísticas así nos lo acreditan³⁷.

En el sentido de la sentencia Kalanke, se concederá preferencia a las mujeres frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación en aquellos sectores en los que estén infrarrepresentadas. Dos son las condiciones que deben darse, misma capacitación y que además estén infrarrepresentadas. Se trata de dos condiciones nada fácil de coincidir y que, por otro lado, esta jurisprudencia, por sí sola y/o con otras en la misma línea, no corrigen aquellas situaciones que son resultado de prácticas o sistemas sociales discriminatorios, como deja en evidencia las estadísticas manejadas en este estudio.

Como consecuencia a lo anterior, las mujeres, y especialmente las responsables de familias monoparentales, contando con unas peores circunstancias para el acceso y promoción al trabajo, compiten con las mismas, o casi las mismas condiciones, que con el resto de trabajadores que no cuentan con dichas circunstancias, con lo cual, consideramos, se produce una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que un porcentaje muy elevado, como ya hemos indicado anteriormente, son mujeres.

³⁷ Véase ARGÜELLES BLANCO. *Igualdad en la empresa. Condiciones laborales de mujeres y hombres en Asturias*”. KRK. 2008. Pág. 75 y siguientes, 93 y siguientes.

Esta ley, como ninguna otra ley estatal, contempla las familias monoparentales como grupo vulnerable propiamente dicho; encontramos en el artículo 14.6 Ley Orgánica 3/2007 de la presente ley, la mención a los colectivos de mujeres que se hallan en situación de especial vulnerabilidad, y entre éstas destaca a las víctimas de violencia de género y las viudas, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva (artículo 11 LOI); esta ley se introduce de manera tan incisiva en el ámbito laboral³⁸ y social que constata su principio de transversalidad (artículo 15 LOI). No obstante, el informe del Consejo de Estado³⁹ nos indica que muchos aspectos de la realidad van más allá del enfoque jurídico, es decir, las normas deberían acompañarse de otras medidas para lograr sucesivamente el cambio de mentalidad.

Aunque de nuevo volvemos al carácter informador y al uso del verbo en su forma condicional, ya que en referencia a los poderes públicos utiliza el futuro “adoptarán medidas específicas...” (artículo 11.1 LOI), y cuando se refiere a las personas físicas y jurídicas utilizan el futuro condicional, “podrán adoptar” (artículo 11.2 LOI). En nuestra opinión, esta práctica (en condicional) es causante de muchas lagunas y olvidos, especialmente los que afectan a las mujeres y, más directamente, cuando se trata de relaciones laborales de empresa privada. Además el artículo 14.6 de la ley Orgánica 3/2007⁴⁰ incluye como colectivo de especial vulnerabilidad, únicamente dos tipos muy concretos de estos modelos de familias monoparentales, la viudedad y la violencia de género.

Los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres regulados en el artículo 42 hacen referencia a la necesidad y obligación de políticas de empleo y programas de inserción laboral para el acceso de las mujeres o “colectivos concretos” de mujeres al mercado laboral. Desde Europa, el principio de igualdad constituye un principio

³⁸ Véase BAVIERA PUIG I. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Aranzadi, 2008.

³⁹ Los poderes públicos podrán tomar medidas específicas para corregir situaciones de igualdad de hecho de las mujeres con respecto a los hombres. Véase GONZÁLEZ- POSADA MARTÍNEZ, E. y ROBLES CIFUENTES, H., *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2007, pg. 15.

⁴⁰ La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

fundamental⁴¹ y basa su estrategia en la combinación de diversas medidas, acciones y políticas de distinto índole con un fin común de empleabilidad de la mujer y la no discriminación⁴². Del mismo modo, los convenios colectivos “podrán establecer”, volvemos al uso (abusivo) del futuro condicional, medidas de acción positiva (art 42 LOI).

Para llevar a cabo la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la (LOI) plantea que se deberán realizar y aplicar un plan de igualdad aquellas empresas de más de 250 trabajadores (según artículo 45.2), las que con menos plantilla su convenio colectivo así lo establezca (artículo 45.3), y en las que la autoridad laboral haya comenzado un procedimiento sancionador pueden sustituir la sanción accesoria, por la aplicación y elaboración de un plan de igualdad, en las condiciones que se establezcan en dicho acuerdo (artículo 45.4), y todo ello en el marco de la negociación colectiva; como consecuencia de todo ello nos lleva al artículo 85.1 del ET que determina el contenido de los convenios colectivos y, en la negociación de los mismos, se deben promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Pueden surgir dudas si el artículo que se comenta dota al ordenamiento jurídico de alguna novedad. También cabe puntualizar el hecho de la difusa concreción de las medidas que se deben llevar a cabo en esos planes de igualdad, que lo deja demasiado abierto a la negociación colectiva⁴³, además de olvidarse de las pequeñas y medianas empresas. Bajo nuestro criterio, se trata de un artículo repleto de buenas intenciones, pero que poco o nada aporta a la realidad social que se enfrentan las mujeres en el día a día laboral, por la poca concreción en contenidos artículo 46 (LOI), por dejarlo en manos exclusiva o cuasi exclusivamente de la negociación colectiva (que, por otro lado, las negociaciones colectivas ya lo hubieran podido regular en sus convenios con anterioridad a este artículo), y por no ser aplicable a todas las empresas.

⁴¹ El artículo 2 TCE señala que la Comunidad tendrá por misión promover la igualdad entre el hombre y la mujer y su artículo 3.2 afirma que en todas las políticas y acciones comunes, incluida la política de empleo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíben toda discriminación por razón de sexo y consagran el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluida la materia de empleo, trabajo y retribución.

⁴² ARETA MARTÍNEZ M. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Aranzadi, 2008.

⁴³ CAVAS MARTÍNEZ F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS C. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Aranzadi, 2008.

No obstante, tanto la negociación colectiva como los planes de igualdad serán analizados concretamente en este trabajo en un epígrafe posterior, con la intención de comprobar en qué medida esos convenios colectivos o planes de igualdad inciden positivamente en el colectivo vulnerable de mujer monoparental.

Por último, con respecto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral artículo 44 (LOI), y en la Ley 39/1999 del 5 de noviembre de Conciliación de la vida Laboral y Familiar, cuestión que será desarrollada en el siguiente epígrafe de este trabajo, únicamente destacar en este momento que el capítulo II de la Ley Orgánica 3/2007 ha sido uno de los puntos de reflexión importantes de esta Ley, ya que con él la normativa española comienza hablar de corresponsabilidad, cuestión ésta muy significativa para la igualdad. No obstante, con respecto a la paternidad, artículo (44.3 LOI) reconoce a los padres el derecho al permiso y prestación por paternidad en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social, concretamente regulado en el (artículo 48 bis del ET), introduce una suspensión, permiso independiente del de la madre, que no se puede compartir, ni ceder, para potenciar la corresponsabilidad familiar padre/madre, cuestión con más transcendencia mediática que relevante, ya que se sigue concediendo la titularidad del cuidado a la madre, por ello creemos que se hace necesario un permiso por cuidado de hijo a cargo igual y obligatorio tanto para el padre, como para la madre⁴⁴. La vida familiar sigue siendo una responsabilidad de mujeres, y son las que mayormente se ven obligadas a compatibilizar la vida laboral y familiar; como consecuencia de esto, se ven abocadas al abandono de su vida laboral por la imposibilidad de compatibilizarlo, haciendo inútiles estas medidas que pretenden la conciliación; bajo nuestro punto de vista, en ocasiones provocan más un abandono de la vida laboral, que una medida de conciliación propiamente dicha.

II.2. EL DERECHO A LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS FAMILIAS MONOPARENTALES.

La legislación estatal que contempla la conciliación de la vida laboral y familiar no tiene en cuenta la condición de familias monoparentales como colectivo vulnerable; constituye, en su mayor parte, normativa pensada en los modelos de familias de corte

⁴⁴ Véase op. Cit. CAVAS TRIGUEROS F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS C. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Aranzadi, 2008.

tradicional, como si se tratase del único modelo de familia que existiese en la actualidad. Así mismo, desde nuestro punto de vista, esta legislación tiende a atribuir la conciliación básicamente a la maternidad/paternidad de los primeros momentos de la misma y a la lactancia, así como a criterios meramente biológicos y/o de salud, tratándose en nuestra opinión de criterios básicos, casi más relacionados con la salud madre/hijo/a que de conciliación, ya que a los hijos hay que cuidarlos y atenderlos durante muchos más años, además de hacerse necesaria, la atención y corresponsabilidad de ambos progenitores. Todo ello pone en evidencia la desigualdad que conlleva el hecho del cuidado y crianza de los hijos en solitario por parte de las familias monoparentales.

El II Informe Mujeres con Responsabilidades Familiares No Compartidas y Empleo, basado en una encuesta de 800 mujeres que encabezan familias monoparentales, llegaba a la conclusión de que las mujeres al frente de una familia monoparental afirman sentir discriminación laboral, tanto en el acceso al empleo como a la promoción interna. Esta discriminación se traduce en barreras de acceso al empleo, dificultades para conciliar, escasas o ninguna oportunidad de promoción y desigualdad salarial. En este estudio, el 62.5% considera que en igualdad de condiciones el empresario se va a decantar por la mujer sin cargas familiares, o con cargas familiares compartidas; el 57.1% resalta la ausencia de políticas de conciliación; el 28.6% afirma sentir discriminación en la promoción y el 14.13% en el salario.

Para estudiar nuestra legislación con respecto a la normativa que regula la conciliación de la vida laboral y familiar, se comenzará por el tiempo de trabajo, después por algunas de las causas de suspensión del contrato de trabajo y, para finalizar, se analizará el régimen jurídico de los derechos vinculados a las excedencias por cuidado de familiares.

Con respecto al **tiempo de trabajo** comenzamos con las reglas sobre la adaptación de tiempo de trabajo. Establece el Estatuto de Trabajadores que se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros medios de utilización 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 de las empresas (art. 34.8 del ET). Esta medida, que sí podría tratarse de

una adecuada medida de conciliación, que va más allá del embarazo y la lactancia y, que evita el abandono con reserva del puesto, no se reconoce como un auténtico derecho, puesto que “se promoverá...”, ¿qué significa se promoverá? Según la Real Academia de la Lengua, promover significa: “iniciar o impulsar una cosa procurando su logro”, por lo tanto tenemos más de lo mismo. Esta medida, que efectivamente son conciliadoras de la vida laboral y familiar, no es regulada, ni legislada, ni tenida en cuenta para ningún tipo de familia, ni la monoparental, ni la numerosa, ni ninguna otra, se podría calificar meramente de buenas voluntades legislativas. Se trata de una norma promocional, con lo cual, no sirve de mucho y pierde su totalmente su efectividad⁴⁵.

En este caso la ley ha dejado su desarrollo a la negociación colectiva. Y así, en sus sentencias 13 y 18 de junio del 2008 (RJ 4227 y 4230 respectivamente), el Tribunal Supremo tenía que discernir si atendía a la reclamación de dos trabajadoras que solicitaban la adaptación del horario en función de este artículo y la conciliación de la vida laboral y familiar (en uno de los casos era un hijo menor de 6 años y en el otro un hijo con discapacidad del 51%); este tribunal lo rechaza por entender que esta concreción horaria se condiciona a que se haya ejercitado el derecho del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la reducción de jornada, con lo cual, si no hay reducción del tiempo de trabajo, no hay concreción de horario. Pero no hay que olvidarse que si hay reducción de la jornada, también hay reducción proporcional del derecho de las retribuciones.

Nos encontramos la misma falta de efectividad hasta la fecha con respecto a la 17ª de la ley 3/2012, estamos ante la misma situación: “racionalización de horarios”. Señala que en el plazo de tres meses a partir de que elabore su informe la Subcomisión del Congreso de los Diputados para el análisis y estudio de la racionalización de horarios y la consiguiente conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de la corresponsabilidad; en este sentido, el Gobierno adoptará medidas dirigidas a promover la racionalización de horarios y la indicada conciliación, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Pues bien, hasta la fecha

⁴⁵Véase NUNCIA CASTELLI, M. *Conciliación de la vida laboral y familiar y exigencias organizativas empresariales*. Aranzadi 2012. El voto particular indica que la efectividad de los derechos de conciliación no queden en un carácter meramente programático por carencia de acuerdo entre las partes o por la mera falta de disponibilidad del empresario.

de hoy las concreciones horarias siguen siendo las mismas, y nada se ha avanzado en esta materia.

Con respecto a las reducciones de jornada contempladas en el artículo 37 del Estatuto de Trabajadores, por un lado se establece el permiso o reducción de la jornada (es una opción del trabajador o trabajadora) por lactancia artículo 37.4. Esta reducción de jornada se prevé sin reducción de sueldo y se trataría de una medida de conciliación para los primeros meses de maternidad, concretamente, hasta que el menor tenga 9 meses; consideramos que es adecuada aunque escasa, sobre todo teniendo en cuenta los beneficios para salud física y mental para la madre y el hijo/a que tendría que recurrir a ella hasta los dos años de edad⁴⁶. Por otro lado, prevé también reducción de jornada por el cuidado de un hijo/a, menor de 12 años (artículo 37.5), o mayor discapacitado, en esta ocasión con la proporcional reducción de salario. Sobre este aspecto podemos señalar que reducir la jornada con la reducción proporcional de sueldo no es útil para las mujeres monoparentales, ya que consideramos que una mujer de familia monoparental, no puede renunciar a parte de su salario para conciliar. Además perjudica también la continuidad del trabajo, ya que si se tiene un contrato temporal y se adoptan estas medidas de conciliación es posible que sea la última vez que sea renovado su contrato de trabajo, o sean las primeras de la empresa en abandonar alegando cualquier motivo objetivo, que esconde e implica un motivo de discriminación (Sentencia núm. 563/2014 de 7 marzo. AS 1147\2014). En este caso estamos ante una declaración de nulidad de una trabajadora con reducción de jornada, ya que aún planteando causas objetivas, la empresa no puede probar la permanencia de otros trabajadores con respecto a la trabajadora que ha ejercido su derecho de conciliación. Sin embargo, la Sentencia núm. 1762/2014 de 21 marzo (AS 1900\2014) se considera probada que ese puesto de trabajo de la empleada que ha ejercido sus derechos de conciliación, se redistribuye entre el resto de los trabajadores de la sección, alegando que no se trata de un puesto de trabajo de la actividad principal de la empresa. La misma circunstancia puede ser tenida en cuenta de manera diferente dependiendo del puesto, de la plantilla y del tribunal.

Así mismo, la promoción interna sería otra consecuencia de la conciliación de las mujeres, aquí emerge el denominado techo de cristal, puesto que son las mujeres las que

⁴⁶ Recomendación de la OMS

http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/newborn/nutrition/breastfeeding/es/.

en un porcentaje elevado hacen uso de estas reducciones para el cuidado de la familia, ya que también son las que menor salario proporcionan al núcleo familiar y las que socialmente se les atribuye la función histórica de cuidadoras⁴⁷, y doblemente discrimina a la mujer monoparental porque no puede hacer uso de este tipo de derechos para la conciliación que reducen la jornada y el sueldo, puesto que son, generalmente, los únicos ingresos familiares. Como consecuencia no se puede prescindir de una parte de estos ingresos para conciliar. Las recomendaciones que podrían llevarse a cabo para una efectiva conciliación de la vida laboral y familiar, sería la flexibilidad del horario de trabajo, la recuperación de horas, el poder realizar horas de más para luego poder recuperarlas en otros momentos, la bolsa de horas, las excedencias con derecho a prestación por desempleo, el repartir la responsabilidad entre los padres y las madres, y que ambos tengan exactamente los mismos derechos y las mismas obligaciones.

Estamos, en suma, ante una doble vulnerabilidad de este colectivo. Únicamente a través de la negociación colectiva (resulta obvio destacar que si empresa y representantes de trabajadores se ponen de acuerdo en flexibilizar lo van a poder llevar a cabo sin ninguna limitación legal). Para las víctimas de violencia de género artículo 37.7 Estatuto de Trabajadores, un tipo de familia monoparental donde se pretende salvaguardar la vida de la mujer víctima de la violencia. Las víctimas de violencia pueden hacer efectiva su protección social total, y desde el punto de vista laboral pueden aplicar una reorganización del tiempo de trabajo a través adaptación de horario, horario flexible. Las mujeres víctimas de violencia de género son un tipo de familia monoparental, sin lugar a dudas, el más vulnerable, y son tenidas en cuenta como tal y protegidas, no obstante, no es el único colectivo, ni monoparental, ni vulnerable, que el ordenamiento jurídico debería de proteger con más cautela y así evitar la discriminación que sufren

⁴⁷ AGUILERA IZQUIERDO, R. *Los Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. extra 2, 2007, p. 70.

Los últimos datos aportados por el Ejecutivo en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 ponen de relieve las graves diferencias socio-laborales que siguen padeciendo las mujeres: con una tasa de actividad 13 puntos por debajo de la de los hombres, las mujeres sufren en mayor medida el desempleo (según los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2013, la tasa de paro de las mujeres es de 27,02, frente a 25,79 de los hombres), sus salarios son un 22,9% inferiores al de los hombres que realizan el mismo trabajo, y la conciliación sigue siendo una asignatura pendiente que afecta mayoritariamente a las mujeres (en 2012, casi el 95% de las personas que se acogieron a una excedencia para el cuidado de un menor y más del 85% de las que lo hicieron para el cuidado de un familiar fueron mujeres).

ciertos colectivos. Como nos indica Mariola Serrano⁴⁸, uno de los problemas fundamentales de la incorporación de la mujer víctima de violencia de género al trabajo es precisamente el tema de la “doble jornada”, la autora nos indica que cabe recordar que cuidar es satisfacer las necesidades de quien no puede hacerlo por sí mismo⁴⁹, y ese cuidado lo asumen tradicionalmente las mujeres, lo que deriva de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Según esta autora, el problema que impide la inserción laboral a las víctimas de violencia de género es precisamente el cuidado de hijos “sola”, pues ese problema lo tienen otras mujeres que no son víctimas de violencia de género, pero que también son madres solas.

Desde nuestro punto de vista, la adecuación del horario de trabajo a las necesidades (sin reducir la jornada), recuperación de horas, adaptación de vacaciones a circunstancias singulares, la compatibilización de las horas de reducción con el derecho al subsidio por desempleo, incluir estas horas dentro de las horas médicas de la trabajadora, obligación de alternancia entre el padre y la madre, si ambos trabajan, para la atención de las necesidades de los hijos, podrían y deberían de tratarse de medidas de conciliación. No obstante, ninguna medida de conciliación será efectiva mientras no exista un reparto equitativo de roles por razón de género, ya que la diferencia entre hombres y mujeres en el empleo no es más que la realidad de la diferencia de hombres y mujeres en la sociedad⁵⁰.

Con respecto a los permisos retribuidos vinculados a la conciliación tendríamos 2 días por nacimiento, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica con reposo en el domicilio, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con desplazamiento hasta 4 días (art 37.3.b). Para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo que sea oportuno (art 37.3.f). Se trata éste de un derecho feminizado, que a su vez puede originar discriminación, ya que los exámenes prenatales, la salud que se pretende prevenir, además de la de la madre, es la del feto,

⁴⁸ MARIOLA SERRANO, M. *Las posibilidades de la incorporación al mercado laboral a las víctimas de violencia de género en el ámbito familiar, a la luz de las últimas reformas legislativas*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 20/2004 parte Estudio. Aranzadi, 2005.

⁴⁹ ALONSO RODRIGO, E.; SERRANO ARGÜESO, M., y TOMÁS MARTÍNEZ, G., *Mujer y Trabajo: el cuidado de la familia como cuestión social, Trabajo y Seguridad Social*. Estudios Financieros, número 261, diciembre 2004, pág. 9.

⁵⁰ MONTOYA MELGAR A. “El derecho del trabajo como instrumento de igualdad de mujeres y hombres”, en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: Metas y realidades*. Aranzadi, 2006, p. 27.

con lo cual incumbe directamente también al padre, esto mismo se puede aplicar a las técnicas de preparación al parto. Según nuestro punto de vista, estos derechos deberían estar equiparados a ambos progenitores y, de esta manera, evitar la discriminación.

Si tenemos en cuenta la sentencia núm. 96/2006 de 5 febrero (JUR 104652\2001) sobre las ausencias justificadas retribuidas (nacimientos, enfermedad grave o fallecimientos), se prolonga el plazo legal por desplazamiento, creemos que se trataría de una interpretación errónea de los apartados a y b del artículo 18 del Convenio Colectivo de Repostería M. S.A. para el año 2000, en relación con el art. 37.3 del ET. En este sentido, el convenio ampliaba a 3 días para desplazamientos de más de 300 km. Sin embargo, el Estatuto de Trabajadores contempla 4 días, y no lo condiciona al kilometraje. Con lo cual, el tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por Reposterías M. SA. frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo social número 2 de Burgos del 27 de noviembre del año 2000 y, de esta manera, se confirma la sentencia recurrida. Podríamos sacar la conclusión de que los convenios colectivos, no sólo no mejoran la ley, sino que en muchas ocasiones la restringen o la interpretan de la manera menos favorable.

Si se trata, por ejemplo, de una trabajadora, madre sola y que tiene a su hijo ingresado por una enfermedad, la carga de esta trabajadora va a ser mayor que si se trata de la enfermedad de un hijo de una familia con padre y madre, en la que ambos se pueden turnar para atender al hijo enfermo. Por consiguiente, al no tener en cuenta su situación particular, esta medida de conciliación de la vida laboral y familiar no resuelve la dificultad/necesidad específica de las mujeres que se encuentren en este tipo de circunstancias (prototípicas de la monoparentalidad). Así mismo, además de ampliarse el plazo a 4 días por desplazamiento, sin requerir además determinado kilometraje, podría hacerse también extensible a una ampliación de días por acreditación de la condición de familia monoparental.

Otras de las medidas de conciliación son las relacionadas con la **suspensión del contrato de trabajo**, ya sea por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad y por riesgo en el embarazo y lactancia (regulados en los artículos 45, 48.4 y 48.5 del ET). El artículo 40.2 de la CE señala que los poderes públicos deben velar por la seguridad de la salud de sus trabajadores y de las trabajadoras embarazadas (STC 62/2007, del 27 de

marzo)⁵¹. En consecuencia, las normas laborales y de Seguridad Social contemplan una triple protección⁵²: preventiva (Ley de prevención de riesgos laborales arts. 14, 15, 16, 17, 18, 26 LPRL), contractual (artículo 45 y 48 del ET) y de Seguridad Social (arts. 134, 135 y 135 bis y ter RDL 1/1994 LGSS).

Desde un punto de vista de los riesgos laborales, el artículo 26 LPRL recoge las medidas con las que se pretende salvaguardar la salud de la embarazada, de la madre, del feto y del hijo; primero se intenta adaptar el puesto a las circunstancias de la embarazada, en el caso de que no sea posible, se llevaría a cabo un cambio de puesto de trabajo con los criterios propios de la movilidad funcional, si aún así no existiese puesto compatible sería destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando los derechos retributivos de su puesto de origen. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el (art. 45.1.d ET).

Con respecto a la **suspensión contractual**, el contrato en vigor no se interrumpe, lo que se suspende son las obligaciones principales del contrato; es decir, prestar servicios y la remuneración. Sin embargo, el resto de obligaciones contractuales se mantienen, las que podríamos llamar “obligaciones accesorias”, como son, derechos de traslados y ascensos, deber de buena fe, y la obligación de cotizar. Con lo cual la relación laboral se mantiene en las mismas circunstancias contractuales, salvo por las prestaciones principales de prestar servicio y remunerar. La protección de la Seguridad Social, para hacer frente a los desajustes económicos que surgen con la suspensión del contrato de trabajo. Será pues necesario mencionar en los arts. 134, 135 y 135 bis y ter RDL 1/1994 (LGSS), donde se regulan las situaciones protegidas y el contenido de las prestaciones

⁵¹ El derecho fundamental a la integridad física protege la inviolabilidad de la persona, no sólo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular, pueden verse lesionados no sólo por acciones sino también por omisiones de los poderes públicos. Concretamente comprende el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal, si bien sólo implica vulneración el riesgo o daño que genere un peligro grave y cierto sobre la salud.

⁵² MORGADO PANADERO P. “Triple tutela del embarazo y la lactancia en la normativa laboral y de Seguridad Social”. Revista española de Derecho del Trabajo núm. 144/2009 parte Estudios. *Cívitas*, 2009.

previstas, que fueron objeto de una importante reforma por la LO de Igualdad de 2007⁵³. En resumen, consideramos que la maternidad está protegida de manera biológica, seguridad contractual y económica durante 16 semanas, tampoco se varía esas 16 semanas con respecto a las familias monoparentales como es el caso de familias numerosas y parto múltiple, por tanto, a partir de esos periodos de tiempo, y menos aún para las monoparentales consideramos que al menos se podría ampliar este tiempo de suspensión (16 semanas) para este tipo de familias y, de esa forma, facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Con respecto a la paternidad, el art 48.bis ET señala que tienen un periodo de suspensión de 13 días naturales, ampliables a dos días por cada hijo a partir del segundo, y 20 días naturales las familias numerosas de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre. No obstante, aún tratándose de un solo progenitor, no puede solicitarse la acumulación del permiso paternal con el maternal. Consideramos en este caso que se trata de otra discriminación directa de los menores nacidos en dichas familias monoparentales, discriminación entre menores, ya que si se trata de un padre y madre, entre ambos disfrutan de 16 semanas la madre y 13 días el padre, y si es familia numerosa casi 19 semanas, mientras si se trata de una familia monoparental, el tiempo de suspensión es únicamente el de la madre (16 semanas), o peor aún, únicamente el del padre (13 días) si no existiese mujer (madre), aunque recientemente la jurisprudencia se ha pronunciado favorablemente a este precepto⁵⁴. Por otro lado, el hecho de que la madre disponga de 16 semanas de suspensión frente a los 13 días del padre, no hace más que corroborar la circunstancia en la que se le sigue atribuyendo de manera directa el cuidado de los hijos a la mujer, dejando en un segundo plano el papel del padre.

En cuanto a las excedencias (artículo 46 Estatuto de Trabajadores), podemos señalar que, con respecto a las que nos ocupa para este trabajo, serían el artículo 46.3 ET el que indica que los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de un máximo de tres años

⁵³ A. J. PIÑEROA DE LA FUENTE. *Maternidad, paternidad y riesgos durante el embarazo y la lactancia natural como contingencias de seguridad social reguladas por la Ley Orgánica de Igualdad*, IL , núm. 12, 2007, págs. 2-33; VICENTE PALACIO, M. A. *Modificaciones operadas por la Ley Orgánica de igualdad en materia de Seguridad Social: la protección de la maternidad, la gestación y la lactancia y situaciones conexas*, TS , núms. 200-201, 2007, págs. 9-23.

⁵⁴ El TSJ de Madrid reconoce la prestación por maternidad al solicitante que actuó en calidad de padre monoparental de un menor nacido como consecuencia de un contrato de gestación por sustitución, 2015. http://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1142522#.VZpdA0npYWs.facebook.

para atender el cuidado de un hijo (tanto biológico, como adopción o acogimiento). El disfrute de esta excedencia podrá ser de forma fraccionada y, mientras el trabajador esté en esta situación, tendrá derecho a cursos de formación y se le computará la antigüedad en la empresa. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, pero transcurrido ese plazo, será un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En el caso de familias numerosas, el mismo puesto será reservado durante 18 meses. Volvemos a comprobar la desigualdad que se realiza por motivo del tipo de familia, a las numerosas se reserva el mismo puesto 18 meses⁵⁵, para las monoparentales no se contempla ningún tipo de beneficio con respecto a las tradicionales.

En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo del 21 de febrero 2013 (RJ 3460\2013), sobre el despido nulo ante la negativa empresarial al reingreso tras el primer año de excedencia por cuidado de hijos alegando inexistencia de vacante, en el f. 2 indica que tras haber superado el año de excedencia por cuidado de hijos, la empresa no puede oponerse al reingreso alegando inexistencia de vacante adecuada o de igual categoría, puesto que el (artículo 46 del ET) dice que la excedencia no puede ser superior a 3 años, reservando el mismo puesto de trabajo durante el primer año y, a partir de ahí, hasta los tres años otro puesto de la misma categoría profesional; con lo cual se mantiene, a juicio de la Sala, el derecho a la reserva del puesto hasta los tres años, con lo que, no queda supeditado a que exista o no vacante en la misma categoría profesional. Siguiendo esta línea de interpretación de la sentencia en el artículo de Ballesteros Pastor, indica que existen dos versiones, el primer año, reserva de su puesto de trabajo, equiparable a la excedencia forzosa, y a partir del primer año, quedaría degradada a una mera excedencia voluntaria, condicionada a que exista un puesto de la misma categoría profesional en el momento de la reincorporación de la excedencia; y la segunda interpretación se trataría que existe la reserva del puesto de trabajo durante los tres años de excedencia, con respecto a esta interpretación, Ballester Pastor concluye que, bajo su juicio, la reserva del puesto de trabajo debe llevarse a cabo durante los tres años, no parece tener mucho sentido que se diferenciase dos niveles, derecho de reserva del puesto de trabajo por un lado, y reserva del puesto de trabajo horizontal por

⁵⁵ Podrían ser numerosas y monoparentales, lo que el legislador pretende proteger no es la monoparentalidad, sino el número de miembros que forman la familia, de hecho no se realiza ninguna distinción con respecto al número de hijos.

otro, le resulta más consecuente pensar que todo el tiempo de la reserva constituye una reserva de puesto, hasta el punto que este no pueda ser amortizado, por eso habla de reserva, ni cubierto con carácter indefinido, por eso la interinidad⁵⁶.

No obstante, suspensión y excedencia son medidas que consideramos no excesivamente conciliadoras de la vida laboral y familiar, y menos aún para las familias monoparentales, ya que expulsan del mercado de trabajo a la persona que pretende conciliar. Que, por otro lado, en su mayor parte van a ser mujeres. Y si esas mujeres, además cuidan en solitario a esos familiares aún más, disminuyen las posibilidades de promociones y renovaciones de contratos. Incluso podría provocar despidos camuflados en causas objetivas Sentencia del Tribunal superior de Justicia de Madrid núm. 736/2014 de 22 julio. (AS 2014\2632)⁵⁷.

Por otro lado, con todo, la excedencia creemos que se trata de una medida que en cierta medida beneficia al empresario, ya que si una persona solicita una excedencia por el cuidado de hijos, todas esas medidas de conciliación necesarias para los padres (madre y padre) o familiares, la empresa se las está ahorrando. Y así, la mujer generalmente se encarga por tres años (tiempo máximo de excedencia por cuidado de hijos) del cuidado familiar, con lo que eso conlleva, es decir, quedarse descolgada de la relación laboral, desactualizada de conocimientos y habilidades profesionales y, muy probablemente, luego le resulte muy difícil reanudar la relación laboral y competir con sus compañeros hombres que no han tenido que dejar su trabajo para el cuidado de nadie⁵⁸. Considerar

⁵⁶ BALLESTER PASTOR, M. *De nuevo sobre la naturaleza de la excedencia por cuidado de hijos y familiares*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 5/2011 paraf. 38/2011

⁵⁷ Se declara en este caso la nulidad del acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores por no haber existido una verdadera negociación, incurriendo la representación unitaria en abuso de derecho y la dirección de la empresa en fraude de ley al acudir a esta vía para evitar los efectos perjudiciales que para sus intereses dimanarían de cualquier resolución judicial derivada de un posible despido de la trabajadora considerando su situación personal de reciente maternidad y su actual disfrute del derecho de reducción de jornada por guarda legal de un menor, teniendo en cuenta que de forma inmediata al reconocimiento de la improcedencia del despido objetivo de la trabajadora se inicia el período de consultas, afectando la medida exclusivamente a esta, con una duración de dos años y sin acreditarse la causa alegada.

⁵⁸ Teniendo en cuenta también que el núcleo familiar pueda permitirse prescindir de un sueldo, al que además ha llegado un nuevo miembro con nuevos gastos, con lo cual, consideramos que se beneficia a los hombres, porque son las mujeres las que se encargan del cuidado mayoritariamente; salvo las economías familiares más holgadas y que puedan renunciar a un sueldo, las madres solas muy difícilmente van a poder prescindir de un sueldo ya que es, con suerte, el único del que disponen.

también que al ser las mujeres las que reciben menor salario⁵⁹, de forma discriminatoria también (a igual trabajo), pero bajo esa premisa siempre va a ser más beneficioso prescindir del sueldo menor, en este sentido, nuevamente no cabe la posibilidad de consideración para las familias monoparentales.

La conciliación de la vida laboral y familiar, en definitiva, está centrada en el embarazo, riesgo en el mismo, lactancia, y primeros momentos de maternidad. Consideramos que más que tratarse de una normativa para la conciliación laboral y familiar, se trataría de una normativa de protección de la salud de la mujer embarazada y de los niños lactantes principalmente⁶⁰ y, por afinidad, extensible a la adopción y el acogimiento durante el mismo espacio de tiempo. Al encontrarse tan focalizada en el embarazo y lactancia, y no diferenciar los posibles tipos de familias que puede haber, y que de hecho hay, no garantiza la igualdad de oportunidades de las mujeres en las familias monoparentales de, ya que trata de la misma manera a una madre sola que a una madre que comparte la responsabilidad de crianza con un padre.

Por otro lado, también consideramos que deja en un segundo plano el papel del padre por estar tan focalizada en una circunstancia meramente biológica; el apartar al padre produce a la vez una discriminación indirecta de la mujer, ya que si no dispone de los mismos permisos para la misma circunstancia, el derecho de acceso al empleo y la promoción interna se verá de nuevo perjudicada la mujer por esta situación, prefiriendo al hombre al disponer de más tiempo y dedicación para ejercer la actividad laboral. Con esto no queremos afirmar que no sean necesarias las protecciones contempladas, pero sí que son protecciones de mínimos, centradas en circunstancias biológicas. Y además, la maternidad/paternidad va más allá del primer año de vida del menor, necesitando medidas de conciliación reales y adaptadas a los nuevos modelos de familia, en especial, las familias monoparentales ya que como señalan los últimos informes y estadísticas oficiales (OIT, Eurostat, INE, CIS, FOESSA, etc.) se trata de un colectivo desfavorable socialmente.

La reforma laboral del 2012 potencia la flexibilidad interna y “dulcifica” el despido, con lo cual, la conciliación de la vida laboral y familiar no encaja demasiado con este

⁵⁹ Véase INE.

⁶⁰ También hay normativa que contempla ciertas medidas de conciliación (la reducción de jornada y suspensión de contrato) hasta los 12 años (art 37.5 del ET), no obstante consideramos que principalmente protege los primeros años de la vida de los menores.

paradigma, de ahí que en la reforma se considere un tema menor⁶¹. Como consecuencia se ha modificado en los últimos años poco, tanto cuantitativa como cualitativamente hablando, y sobre las mismas premisas de la Ley de 1999 es decir: embarazo, lactancia, riesgo en el embarazo, reducción de jornada (sin sueldo) por guarda legal de cuidado de menor, o discapacitado, y coincidencia de vacaciones con la incapacidad temporal por embarazo o riesgo en el embarazo. Que si bien se trata de medidas necesarias, siguen estando muy ligadas a la circunstancia biológica de la maternidad, y su riesgo para salud de la madre y el bebé. Como consecuencia de esto, se aparta o se descuida el papel paternal, en derechos y obligaciones por/para la familia, y queda muy lejos de lo que la sociedad requiere en estos momentos, y sobre todo, queda muy lejos de la protección a la familia monoparental, como modelo de familia con una cada vez mayor representación en la sociedad de nuestros días⁶².

II.3.- FOMENTO DEL EMPLEO

Aunque se trate de un colectivo cuya protección jurídica no ha sido abordado de manera directa y específica, ello no significa que no se hayan desplegado iniciativas que contemplen la complejidad que caracteriza a las familias monoparentales de manera concreta, de una forma directa o indirecta, en la totalidad de los tipos de familias monoparentales o para algunos tipos específicos.

Así, contamos con el artículo 227 CP donde se refiere a la falta de pago durante dos meses consecutivos o 4 meses no consecutivos a favor del cónyuge o sus hijos, establecida en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, proceso de filiación o proceso de alimentos a favor de sus hijos, será castigado con pena de prisión de 6 meses a 1 año, pero bien conocida es la lentitud de la justicia. Consideramos que se trata de una medida para disuadir el impago de las pensiones de alimentos por parte de

⁶¹ MONTOYA MEDINA, D. *La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral del 2012*. Estudios Financieros, Revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos, nº361, 2013, págs. 129-150.

⁶² BALLESTER PASTOR, M. A. *De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades*, Revista de Derecho Social, núm. 57, 2012, pág. 101-104.

los cónyuges. En esta misma línea, el artículo 227 del CP, creado por la Ley 42/2006, del 28 de diciembre, y regulado por el Real Decreto 1618/2007 de 7 de diciembre, la creación de Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, aunque se trata de una cuantía simbólica 100 € al mes y por un plazo simbólico 18 meses como máximo y sujeto a no pasarse de unos ingresos mínimos (por ejemplo, un hijo 1.5 * IPREM). Son medidas que no resuelven la problemática, no obstante, al menos, reconocen que este fenómeno ha pasado del ámbito privado de la familia para convertirse en un problema social (público), de necesaria atención por parte de los poderes públicos⁶³.

Otros de los instrumentos que han servido para llevar a cabo medidas que aborden de manera específica este tema han sido los Planes Nacionales y Autonómicos de Inclusión Social.

En lo que se refiere al Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013/2016, en su objetivo estratégico número 3 se establece “Garantizar la prestación de instrumentos de adopción de unos servicios básicos a toda la población enfocados de forma particular hacia los colectivos más desfavorecidos, especialmente el caso de servicios sociales, educación, sanidad, vivienda y sociedad de la información”. En el apartado A. de Servicios Sociales, dentro del objetivo operativo número 9, dedicado a “Potenciar la eficacia y el acceso a los servicios sociales para mejorar la atención a las personas más vulnerables”, en la actuación 74 se manifiesta: “Promover programas de atención integral a las familias y los menores en situación de exclusión social, conjugando, de manera flexible y eficaz, la atención específica a las familias por parte de los servicios sociales y la intensificación de las actuaciones ante los grupos más vulnerables (entre los colectivos: menores en familias de origen extranjero, familias monoparentales, familias numerosas, familias con parte de sus miembros en desempleo, menores tutelados en transición a la vida independiente).

Por su parte el Plan de Inclusión Social del Principado de Asturias 2009-2013⁶⁴, en la medida 3.1 de atención a las familias en situación de riesgo y/o exclusión social, dentro

⁶³ Aludimos al Código Penal, en este trabajo laboral, de manera excepcional, por considerarlo directamente relacionado con la monoparentalidad, y considerar que el aspecto económico de la familias monoparental es fundamental para evitar el riesgo de exclusión y pobreza de este tipo de familias.

⁶⁴ Escogemos Asturias por tratarse de nuestra Comunidad Autónoma y de la Universidad a la que pertenece este Máster y además, en el apartado de Convenios Colectivos de Empresa, la muestra utilizadas es la de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

de las actuaciones prevé subvenciones al empleo de mujeres titulares de familias monoparentales, y promover la participación social de las mujeres solas con cargas familiares a través del programa de Estancias de Tiempo Libre. La Agenda Social Asturiana (2014)⁶⁵, dentro de las medidas para fomentar la igualdad laboral, desarrolla un programa específico dirigido a las mujeres con hogares monoparentales y a la inserción laboral de Mujeres Monoparentales Asturianas.

III.- MONOPARENTALIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

III.1. EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN EL SISTEMA DE FUENTES

El convenio colectivo constituye el acuerdo suscrito entre los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y de productividad; está regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo el ámbito el que las partes acuerden (art. 83 ET).

El sistema de fuentes del derecho del trabajo dispone de normas y disposiciones diversas. Las distintas fuentes del ordenamiento laboral y los criterios generales de ordenación de las mismas en lo relativo a la regulación de las condiciones de trabajo están regulados en el art. 3 del ET, y tendríamos varios tipos de fuentes⁶⁶:

1) Fuentes del derecho interno del Estado; en primer lugar podríamos mencionar a la Constitución Española, que procede del poder constituyente, identificado con las manifestaciones de la soberanía popular (arts. 166 a 168 de la CE). En el marco Constitucional se elabora la ley en el congreso, que se elige el “modelo” concreto de regulación laboral que es considerada más apropiada por la mayoría parlamentaria. Y, por último, el Reglamento, que cumpliría una triple función: en primer lugar, se trataría de un complemento y desarrollo de la Ley (reglamento ejecutivo); la segunda función conllevaría la regulación independiente (reglamento autónomo); y la tercera y última

⁶⁵ *Agenda Social Asturiana* (2014). Consejería de Bienestar Social y Vivienda, Principado de Asturias.

⁶⁶ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA J. *Derecho del trabajo*. TECNOS. 2014. Págs. 90, 91, 92, 93, 94.

función regularía la organización y actuación de las Administraciones Públicas (reglamento orgánico).

2) Fuentes supranacionales e internacionales, dentro de este apartado tendríamos las normas internacionales en sentido estricto y las normas de Derecho de la Unión Europea; la diferencia entre ambas versa en que las de la (UE) son elaboradas de acuerdos, de reglas específicas, de producción de normas dentro de una comunidad supranacional a la que pertenecemos desde 1986. En la distinción dentro de estas fuentes debemos dividir entre “derecho originario” y “derecho derivado”; en el primero figuran los tratados fundacionales, las modificaciones de los mismos y los sucesivos acuerdos de Adhesión. Dentro del “derivado” figuran el Reglamento, causaría obligatoriedad en todos sus elementos y directamente aplicado a cada Estado miembro. Seguimiento de la Directiva, conllevaría obligatoriedad el resultado al Estado miembro destinatario, dejando a los estados miembros la forma de llevarlo a cabo. Para finalizar tendríamos la Decisión, que será obligatoria en todos sus elementos para los destinatarios designados.

3) Fuentes de origen profesional y es aquí donde encontraríamos el Convenio Colectivo, cuyos contenidos serán objeto de estudio en este epígrafe. Dentro de este apartado de fuentes de origen profesional no debemos obviar la costumbre laboral; en ese sentido, debe figurar en el cuadro de fuentes, aunque bien es verdad, con un papel de mucho menor relieve.

La principal particularidad de las fuentes del Derecho del Trabajo radica en la presencia del Convenio Colectivo⁶⁷ que plantea cuestiones de competencia normativa que resultan inéditas en otras ramas del derecho. La primera de ellas son los sujetos legitimados llevar a cabo los convenios colectivos, relacionada a su vez, con esta la determinación del ámbito de aplicación, y, en tercer lugar, se refiere a la elaboración de convenios colectivos de trabajo, los trámites o pasos por los que discurre.

Con respecto a la eficacia de los Convenios colectivos el artículo 37.1 del ET garantiza el derecho de la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios. La contrapartida la encontramos en los rigurosos requisitos para la negociación estatutaria,

⁶⁷ Op. cit. MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA J. *Derecho del trabajo*. TECNOS. 2014. Págs. 120, 121 y 122.

esta rigurosidad ha hecho que aparecieran otros convenios al margen de estos estrictos requisitos, son los llamados convenios extraestatutarios, que su diferencia con los estatutarios radica simplemente en el cumplimiento o no de los requisitos del Título III del Estatuto de Trabajadores. Esta exigencia de requisitos dota a los convenios estatutarios de un poder normativo que excede del ámbito de los afiliados o adheridos a tales sujetos negociadores, siendo de aplicación a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito. Con respecto a los Convenios extraestatutarios se debe partir de la base de que tienen fuerza vinculante simple, es decir, capacidad de generar deberes jurídicamente exigibles de acuerdo al principio general de libertad contractual.

La integración del Convenio colectivo en el sistema de fuentes tiene lugar mediante la utilización conjunta de dos criterios: la distribución de materias y la jerarquía. La Ley acota la materia reservada a la negociación colectiva⁶⁸ (el convenio colectivo se encuentra subordinado a la Ley art. 3.1 y 85.1 del ET), pero en el ordenamiento laboral español la distribución de regulaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo es más bien un esquema de competencias compartidas, hablamos pues de existencias de campos preferentes. El convenio colectivo de empresa no rebasa en su ámbito funcional el conjunto de relaciones de trabajo existentes en una empresa o grupo de empresas. El convenio debe, en definitiva, regular una materia respetando las normas legales de derecho necesario, pudiendo regular (en beneficio de las personas trabajadoras), aquellas que tengan el carácter de norma mínima. Y en todo caso, tienen que desarrollar aquellas previsiones legales necesitadas de algún complemento, y en las que la propia ley se remita a lo establecido en convenio.

Continuando con el contenido de los Convenios Colectivos el artículo 37.1 de la Constitución Española atribuye a la negociación colectiva, no cualesquiera de las actividades o decisiones económicas o empresariales, sino sólo las conectadas con la materia “laboral”. En este mismo sentido, según el artículo artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las materias de tipo económico pueden ser negociadas también colectivamente, pero la referencia de lo “laboral” restringe este espacio de negociación. De esta manera, los demás aspectos de la vida económica de la empresa deben hacerse

⁶⁸ Véase DE MIGUEL LORENZO, A. *Derecho del Trabajo. Origen y fuentes. El Contrato de Trabajo*. DIKINSON. 2003. Pág. 42.

efectivos a través de la información y consulta a los comités de empresa y delegados de personal.

Con respecto a las materias propias de los Convenios Colectivos, en el Estatuto de Trabajadores viene regulado en el (art. 3.1.b ET), permite regular los derechos y obligaciones de la Relación Laboral y el (art. 82.2 ET) incluye una relación en términos genéricos de materias a regular de condiciones de trabajo y productividad, y para el tema que nos ocupa, concretamente el (art. 85.1 ET) nos indica que podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones laborales; además y especialmente, para el tema que nos ocupa indica, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o en su caso planes de igualdad. Los convenios deben regular las condiciones de trabajo y empleo que afectan a las familias, como es el caso de facilitar la conciliación de las dos principales relaciones sociales que toda persona establece, la familia y lo laboral, y para ello se prevé necesario tener en cuenta diferentes tipos de familias y sus necesidades, como es el caso de las familias monoparentales.

Por lo que se refiere a la distribución de competencias entre convenios colectivos de ámbitos distintos, en la reforma laboral del 2012 se han invertido los términos, con anterioridad se atribuía a los convenios colectivos estatutarios las materias o aspectos relacionados con el trabajo, como son las condiciones de trabajo, las relaciones colectivas, condiciones de empleo, la organización del trabajo o ejercicios del poder empresarial en la gestión de personal, y la protección social complementaria, todo esto con independencia del nivel o ámbito de aplicación. Ciertas materias o funciones de regulación se atribuyen preferentemente, incluso de manera exclusiva, a los convenios de determinado nivel o ámbito. Y esta asignación se atribuye generalmente, aunque no siempre, a favor de los convenios de empresa⁶⁹.

En el tema que nos ocupa se ha concedido preferencia a los convenios de empresa para establecer los temas de igualdad, conciliación y monoparentalidad (si los hubiese). No obstante, según la muestra estudiada, y bajo nuestro criterio, se ha regulado de manera

⁶⁹Op. Cit. MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA J. *Derecho del trabajo*. TECNOS. 2014. Págs 374, 375, 376.

insuficiente en todos ellos (Convenios colectivos de sector, de empresa e incluso planes de igualdad).

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI) ha querido otorgar un papel destacado a los representantes de los trabajadores en el diseño, ejecución y control de las medidas de promoción de la igualdad⁷⁰. Concretamente, estarían reguladas en el artículo 64 del ET, y serían: negociación con el empresario (convenios colectivos, acuerdos de empresa, planes de igualdad...), recepción de información, consulta, vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, colaboración con el empresario para implantar medidas de conciliación, así como la prevención y represión del acoso sexual y moral por razón de sexo, y por último, la transmisión de información a sus representados o a la empresa.

Cabe destacar la importancia de que se consiguiera la paridad y presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de representación, que enriquecerá la negociación colectiva y la dotará de distintas visiones, siendo así más representativa y ajustada a la realidad social, ya que en la sociedad sí que existe la ya indicada paridad.

III.2. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Los Convenios colectivos de ámbito sectorial son superados en ocasiones, con pretensión de establecer reglas comunes, bien para todas las relaciones laborales del conjunto del sistema productivo, o bien para un ámbito funcional dentro de varias ramas de actividad. Este nivel de negociación se celebran los llamados acuerdos interconfederales, convenios interprofesionales o intersectoriales que suelen estar reservados para sistemas productivos de cierta extensión o complejidad, para regular determinadas materias de interés general y/o la orientación de la actividad negociadora de niveles inferiores mediante acuerdos marco⁷¹.

⁷⁰ ESCUDERO RODRIGUEZ, R. *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras y CINCA. 2010. Pág. 142.

⁷¹ MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA J. *Derecho del trabajo*. TECNOS. 2014. Pág 363.

Como entendemos que la igualdad y la no discriminación son materias de interés general, y consideramos que las mujeres responsables de familias monoparentales sufren discriminación en el trabajo al ser tratadas igual que otro tipo de mujeres que no conforman familia monoparental (sufriendo carencias económicas, por no poder trabajar al no poder conciliar, o de falta de cuidados, al trabajar y no disponer de tiempo para los adecuados cuidados de los menores dependientes), y de esta manera, trasladándose estas desventajas y carencias a los hijos de éstas. Además, sufren discriminación frente a los hombres, por la llamada “doble jornada”, por los “salarios más bajos por la misma jornada”, por el fenómeno conocido del “techo de cristal”, etc. En este sentido, como ya se ha ido afirmando a lo largo de este trabajo, las familias monoparentales sufren una doble discriminación: por ser mujer y por ser responsable de una familia monoparental. En consecuencia, consideramos que la negociación colectiva intersectorial debería y/o podría tratarse de una herramienta importante, donde compensar esta situación negativa y desvirtuada dentro de la relación laboral⁷².

De esta manera, creemos que es necesario que se revierta la situación actual en la que se encuentran estas mujeres y que, para ello, es preciso que se negocien convenios que tengan en cuenta la importancia de incorporar cláusulas para la corresponsabilidad familiar de hombres y mujeres⁷³, introduciendo además medidas concretas de conciliación para familias monoparentales, todo ello en el marco de igualdad y no discriminación.

A pesar de que en ocasiones ciertas realidades sociales son tenidas en cuenta primeramente en la negociación colectiva, para después ser reguladas en la ley, la crisis en la que nos encontramos ha hecho que los representantes de los trabajadores pierdan, en cierta medida, el poder y la capacidad efectiva de acción negociadora; todo ello dificulta en buena medida la negociación y los avances sociales laborales; así mismo, la negociación colectiva en su gran mayoría se atiene estrictamente a lo que indica y

⁷² Véase la Resolución del 31 de enero de 2003 (BOE 24 de febrero de 2003). En particular, véase el capítulo VI del mencionado acuerdo donde se manifiesta una importante preocupación de la igualdad de oportunidades.

⁷³ Véase ARGÜELLES BLANCO A.R. *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*. Consejo Económico y Social. 2004, pág 27.

establece la Ley; e incluso, en ocasiones, se pretende confundir y/o limitar derechos reconocidos legalmente.

La implicación de la crisis en la negociación colectiva es fácilmente observable en los acuerdos interconfederales para el fomento de empleo y la negociación colectiva, y, de esta manera, en el acuerdo para la negociación colectiva del año 2007 nos encontramos el capítulo VI del mismo, un epígrafe dedicado a la igualdad de trato y oportunidades⁷⁴; en el II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014⁷⁵, no solamente no alude a la igualdad sino que también en el capítulo IV contempla la “inaplicación negociadora en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los Convenios Colectivos Sectoriales”, basando esta decisión en la coyuntura económica y altísimo nivel de desempleo existente. Sin embargo, en el III acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017⁷⁶, se vuelve a retomar la necesidad, al menos, de seguir trabajando en la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral en su capítulo 6.

III.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS EN LOS CONVENIOS DE SECTOR Y EMPRESA

El objeto de análisis de esta parte se centra en los convenios colectivos sectoriales y de empresa de la Comunidad Autónoma de Asturias suscritos en el año 2014; los convenios colectivos sectoriales estudiados ascienden a un total de 34 convenios estatales de diferentes sectores de actividad, de los 34 convenios consultados, 9 son revisiones parciales en materia de formación, tablas salariales o corrección de errores⁷⁷, que no

⁷⁴ Véase RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007.

⁷⁵ Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

⁷⁶ Véase III Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, firmado por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME el 8/6/15

⁷⁷ Véase Acuerdo sectorial de formación para el empleo en el sector de producción audiovisual, acuerdo de modificación del artículo 17 Cc. sectorial de limpieza de edificios y locales, acuerdo sectorial de formación para el empleo en el sector transporte aéreo en desarrollo, acuerdo estatal de formación para el sector de minería, corrige errores.

aluden, como es lógico, a los temas en este capítulo planteados. Con respecto a los convenios colectivos de empresa serían 23, en este apartado iremos analizando las medidas concretas que se llevan a cabo con respecto a la igualdad, conciliación y monoparentalidad.

Con anterioridad a la Ley Orgánica 3/2007, los convenios colectivos incorporaban cláusulas genéricas en materia de igualdad, especialmente con motivo de la discriminación por razón de sexo⁷⁸. En ese sentido, una vez analizados los convenios sectoriales estatales del año 2014, podemos afirmar que aún durante ese año sigue habiendo algunos convenios que hacen referencia a esta tipología ya descrita⁷⁹, concretamente 8 de los 34 convenios colectivos consultados; se trata de cláusulas genéricas, que intentan respetar el principio de no discriminación, pero que, bajo nuestro criterio, se sigue tratando de buenas voluntades, que pueden incluso cumplir una labor pedagógica y sensibilizadora, pero con poca repercusión normativa; 2 de los convenios no aluden, ni mencionan absolutamente nada de igualdad, quizá porque se trata de sectores de actividad muy masculinizados⁸⁰, pero ahí es precisamente, donde consideramos se hacen más necesarias las medidas de igualdad.

Nos encontramos también otras cláusulas con mayor interés, de medidas de acción positiva, y lenguaje no sexista⁸¹, pero, son las menos; de los 26 convenios analizados, se han encontrado 2 con una cláusula genérica con respecto al lenguaje.

17 convenios colectivos sectoriales con algunas mejoras mínimas con respecto a la conciliación, sobre todo en cuestiones de algún día de licencia retribuida dentro de los permisos ya contemplados en la ley, y los no retribuidos, asuntos propios y excedencias.

⁷⁸ MOLINA HERMOSILLA, O. *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. COMARES. 2012, pág. 42.

⁷⁹ Véase Cc. sectorial de seguridad, Cc. estatal de industria extractivas, industrias de vidrio, industrias de cerámicas y para el comercio exclusivamente de los mismos materiales, Cc. general de trabajo de la industria textil y de confección, Cc. para oficinas de farmacia, IV acuerdo para la regulación de las Relaciones Laborales en el sector de estiba portuaria.

⁸⁰ Véase Cc. Estatal del sector de industrias cárnicas y Cc. para la actividad de fútbol profesional.

⁸¹ Véase Cc. estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria artículo 70.

Lo que más nos ha llamado la atención, casi en la totalidad de los convenios, es que se limitan a realizar una mera traslación, completa o no, de la normativa legal a este precepto de igualdad, cuestión preocupante ésta, ya que si la ley otorga un papel importante en materia de igualdad a la negociación colectiva, y ésta a su vez hace una mera traslación de contenido al convenio colectivo, estaríamos ante un dilema o bucle de difícil solución. Es más, en algunas ocasiones, 3 de las 34, nos encontramos con normativa desfasada⁸², justificada, en cierta medida, por las revisiones parciales, pero que sin duda dan lugar a equívocos y confusión entre los trabajadores.

Otra cuestión detectada, con motivo de la negociación colectiva en materia de igualdad, es la de ubicar la regulación en diferentes sitios o en lugares no apropiados, que vuelven a dar lugar a equivocaciones, como por ejemplo situar la excedencia por cuidado de hijos dentro de la regulación de excedencia voluntaria, regular licencias no retribuidas dentro del artículo de maternidad y paternidad⁸³, nunca sabremos si son intencionadas o no. No obstante, en los convenios colectivos del 2014 se han encontrado artículos, disposiciones y capítulos enteros dedicados a igualdad⁸⁴ posicionados estos en distintos apartados del convenio, desde artículos, disposiciones y/o capítulos completos. Debemos aludir también a los derechos de información y consulta en materia de igualdad, asumiendo el papel de vigilancia y control. En esta línea de actuación, contaríamos también con las llamadas “Comisiones de igualdad”⁸⁵. Aunque se debe

⁸² Véase Cc. Del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, en su artículo 51 excedencia por guarda legal es limitada hasta los 6 años de edad del menor. V Cc. estatal para las empresas de gestión mediación inmobiliaria, en el artículo 46 la guarda legal la limita a 10 años. Cc. Estatal de gestorías administrativas, artículo 30 limita las reducciones de jornadas a hijos menores de 8 años. Cc. Estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, en el artículo 42, reducción de jornada por guarda legal, limita la concreción horaria del derecho a que no haya ninguna otra reducción de jornada por guarda legal en el horario solicitado, en ese caso la empresa deberá justificar el problema, la concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador sin cortapisas.

⁸³ Véase Cc. Estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, en el art 39 maternidad y paternidad, posiblemente intentando evitar la baja productividad que se puede considerar de la última fase del estado o la baja médica con anterioridad a la maternal

⁸⁴ Véase Cc. estatal para industrias extractivas, industrias de vidrio, industrias de cerámicas y para el comercio exclusivista de los mismos materiales, alude a derecho de la mujer y la no discriminación, Cc. general de trabajo de la industria textil y confección artículo 22, no discriminación de género, V Cc. estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria cap. XVII, Igualdad de oportunidades (parejas de hecho, igualdad y no discriminación y especial cuidado en el lenguaje), Cc. para oficinas de farmacias, igualdad de trato, artículo 6.

⁸⁵ Véase ESCUDERO RODRIGUEZ, R. Y MENDOZA NAVAS, N. *Observatorio de la Negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. Confederación Sindical de

poner de relieve que estas comisiones casi siempre son un mero trámite, y es que, pese que a nuestro juicio se trata de una medida muy importante para la correcta y específica consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la negociación colectiva las presenta como un órgano de estudio, vigilancia y consulta, pero no se les proporciona medios y garantías necesarias para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva. En los convenios colectivos sectoriales del año 2014 se han creado 2 comisiones de igualdad⁸⁶.

Con respecto a los convenios colectivos que no regulan expresamente los planes de igualdad pero sí los mencionan remitiendo a lo que prevé la ley, se ajusta más a una cuestión de forma que de fondo, ya que se trata de un recordatorio; en ese sentido, las consecuencias prácticas que puede tener mencionarlo en el convenio colectivo sectorial, como en otras ocasiones hemos indicado, es una cuestión más pedagógica y de concienciación que de connotaciones legales, ya que indistintamente se remita a la ley desde el convenio o no, todos los convenios van a estar sujetos a ésta.

Siguiendo con el apartado de estudio de los planes de igualdad (en el siguiente apartado analizaremos una muestra de planes de igualdad del año 2014) contamos ahora con convenios colectivos que sí regulan los planes de igualdad, que son los menos, concretamente en el 2014 han sido dos; en este caso, podemos distinguir dos tipos: los que regulando los planes, reproducen textualmente la regulación legal, o aquellos que dan un paso más allá e incorporan algo novedoso; esta última tipología sería la que más contribuye a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de esta manera la corresponsabilidad familiar en relación con la vida laboral y, como consecuencia última, también en el caso de la monoparentalidad.

Con respecto a los contenidos específicos de los convenios colectivos en relación a la igualdad tendríamos, por ejemplo: acceso al empleo, formación y promoción, igualdad en la regulación de modalidades de contratación y de condiciones de trabajo, igualdad retributiva y las medidas de conciliación.

Comisiones Obreras y CINCA. 2010. Pág. 160.

⁸⁶ Véase Cc. de empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición y VI Cc. estatal de gestorías administrativas.

Vamos a centrarnos en este estudio en las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, no por considerarlas más importantes, que no es el caso, ni tampoco por el hecho de que no se traten de medidas que afecten a las mujeres de familias monoparentales, que tampoco es el caso, sino por la circunstancia de que estas mujeres no llegan a acceder al empleo, ni a la formación en el empleo, ni por supuesto a la promoción, ni a la igualdad retributiva, ya que sin unas buenas medidas de conciliación, ni siquiera podrían plantearse un trabajo reglado por tratarse del cuidador único de la familia, problema central que consideramos en este trabajo para las familias monoparentales⁸⁷, estas medidas son estudiadas mayormente para que estas familias se planteen el trabajo reglado como posibilidad efectiva de vida; estas mujeres (y sus familias), como venimos comentando, se ven obligadas a malvivir con ayudas sociales y trabajos no reglados, por no poder acceder al empleo dado, entre otros aspectos, a la falta de conciliación familiar y laboral que existe en nuestra sociedad como cuidadores y responsables únicos.

Las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral son medidas de contribución imprescindible de la negociación colectiva. Como ya hemos mencionado anteriormente, la negociación colectiva en materia de conciliación ha sido pionera en derechos que más tarde han sido tenidos en cuenta en la legislación, como es el caso de la acumulación de la lactancia, y el disfrute ininterrumpido a continuación del descanso maternal. No obstante, siguen existiendo grandes necesidades de conciliación, más allá de la salud de la madre y el bebé, y más allá de lo meramente biológico y de adaptación social en el caso de adopción y acogimiento. Estas otras medidas podrían ser, por ejemplo, el establecimiento de jornadas irregulares, la toma como referencia de las jornadas mensuales, la bolsa de horas de trabajo, la voluntariedad para realizar excesos de jornada y ser recuperadas a petición del trabajador, la adaptación de las vacaciones, la flexibilidad del horario de entrada y salida, es decir horquillas adaptables de jornada, etc. Pero, lejos de esto, nos encontramos con una negociación colectiva que, como

⁸⁷ Abogamos por esta justificación ya que aunque podría considerarse que si no se llega al empleo para qué estudiar las medidas de conciliación, no obstante, consideramos imprescindible las medidas de conciliación para acceder al empleo, ya que, sin estas medidas, este colectivo de mujeres vulnerable, no podrían ni siquiera plantearse acceder al mismo, condenándose a malvivir con ayudas familiares. Véase Arenas Martínez M. *Familias de madre sola en Avilés. Las estrategias de supervivencia adoptadas*. Excelentísimo Ayuntamiento de Avilés. 1993, pág 127.

podremos observar a continuación, transcribe meramente la legislación en materia de conciliación y, en algunas ocasiones, las menos, mejora mínimamente alguna cuestión difícil de apreciar; en otras muchas ocasiones, merma, confunde o utiliza la versión más restrictiva e incluso desfasada de estos derechos.

Seguidamente iremos concretando con respecto a los convenios colectivos sectoriales estatales del año 2014, tomándolos como tendencia, para cada uno de los derechos de conciliación regulados en la ley, y de alguno no regulado si lo hubiera.

Con respecto al tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria ha sido la gran ausente de los convenios sectoriales estatales estudiados del año 2014. Ni uno sólo de ellos ha tenido en cuenta lo que podríamos definir como la **distribución irregular de la jornada** para beneficio de la trabajador/a, sin embargo sí que en varios de ellos se han establecido artículos dedicados a la distribución irregular de la jornada por motivos de productividad⁸⁸; se trata de un aspecto gestionado unilateralmente por el empresario y para beneficio de éste, y no se contempla como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar. Únicamente en uno de esos convenios, concretamente el Cc. para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, en el artículo 10.7 “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 establezca la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el empresario, respetando en su caso lo previsto en aquello”, este artículo sobre la redistribución irregular de la jornada, incluso la reducción de la misma, puede, como en otras ocasiones, tener un valor pedagógico, o de visualización de una necesidad, sin embargo, deja a la negociación colectiva, “a otra negociación colectiva inferior”, no ésta, y al empresario, que lleguen a un acuerdo, con lo cual, legalmente es lo mismo que

⁸⁸ Véase Cc. de sectorial de Seguridad, en el art 43, modificación del horario por necesidades del servicio y de la producción. Cc. estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, artículo X. Cc. del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, artículo 40, Cc. general de trabajo de la industria textil y de confección artículo 28, Cc. estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliario, artículo 37, XXI Cc. estatal de contratas ferroviarias artículo 20, días de libre disposición 3, artículo 22, VI Cc. estatal de gestorías administrativas, artículo 21 (se considera modificación sustancial del contrato de trabajo), Cc. de la industria del calzado artículo 23, Cc. para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, Cc. nacional para empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, artículo 34, Cc. de mataderos de aves y conejos, artículo 14, Cc. estatal del sector de industrias cárnicas, artículo X.

no decir nada. El resto de convenios colectivos sectoriales nacionales del 2014 ni tan siquiera mencionan la flexibilidad de horarios⁸⁹, salvo la concesión de 1 o 2 días de asuntos propios⁹⁰, condicionados siempre a las necesidades del servicio y la producción, con petición por escrito con unos días de antelación. En nuestra opinión, esta medida que consideramos básica para la conciliación familiar, más aún para la conciliación de familias monoparentales, hemos podido comprobar que, al menos los convenios colectivos sectoriales del año 2014, no han tenido en cuenta esta posibilidad para la conciliación de la vida laboral y familiar; así mismo, debemos indicar que la normativa tampoco lo contempla como medida de conciliación para el trabajador de manera específica.

Con respecto a **las reducciones de jornadas**, reproducen estrictamente lo que indica la ley⁹¹, en parte o en su totalidad, aludiendo a los artículos del ET donde están reguladas estas reducciones de jornada negociadas en convenio colectivo, sin contemplar ninguna mejora ni progreso considerable. El resto de los convenios colectivos de ese año, o no aluden nada al respecto o se tratan de convenios de revisiones parciales, correcciones, o tablas salariales.

Con respecto a este derecho tipificado en la Ley, encontramos una cortapisa en el Cc estatal de comercio minorista de droguería, herboristerías y perfumería, ya que en el artículo 42, regula la concreción horaria por guardia legal, y nos dice que si no hubiese ninguna otra reducción de jornada por guarda legal en el mismo turno se asignará el

⁸⁹ Véase Cc. sectoriales estatales del año 2014.

⁹⁰ Véase Cc. general de industria salinera artículo 63, Cc. de sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías artículo 40, Cc. general de trabajo de la industria textil y de confección art 36 (en este caso dos días de asuntos propios), Cc. para oficinas de farmacia artículo 27, XXI Cc. estatal de contratos ferroviarios, permisos de convenio artículo 21, 4 días, no obstante, de forma transitoria queda suspendido los años 2014 y 2015), VI Cc. estatal de gestorías administrativas art 28.1, III Cc. estatal de instalaciones deportivas y gimnasios artículo 28 (3 días de asuntos propios), Cc. de mataderos de aves y conejos, artículo 21 (asuntos propios que no admitan demora, sin limitación de días), Cc. del sector del autotaxi.

⁹¹ Véase Cc. general de industria salinera artículo 63, Cc. estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumierías art 42, Cc. de sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías artículo 51, Cc. general de trabajo de la industria textil y de confección art 45, V Cc. estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria artículo 46, Cc., VI Cc. estatal de gestorías administrativas art 30, III Cc. estatal de instalaciones deportivas y gimnasios artículo 29, Cc. nacional para empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición artículo 39, Cc. de mataderos de aves y conejos, artículo 20, Cc. del sector del autotaxi artículo 24.

horario solicitado, en caso contrario, la empresa deberá justificar el problema. Este tipo de artículos son injustificables en la negociación colectiva, ya que no solamente no mejoran la condición legal, sino que la restringen, produce confusión, mayor gravedad en este convenio colectivo feminizado, que fácilmente pudiera darse esta circunstancia en la que más de una mujer en el mismo turno pudiera encontrarse en esta situación.

Los permisos retribuidos y no retribuidos es donde se observa una nítida mejora con respecto a la regulación legal, ampliando algún día a las necesidades de conciliación legalmente establecidas⁹², o alguna necesidad, mayormente en el terreno de licencia de estudios que, por otro lado, nada tiene que ver con el objeto de estudio de este trabajo.

Otra medida que podría ser aprovechada para la conciliación serían **las vacaciones**; tampoco se va más allá de lo establecido por ley, salvo, el Cc general del sector servicios de asistencia en tierra de aeropuertos, que en el artículo 37 indica que “del total de días de las vacaciones, el trabajador/a podrá reservarse hasta 3 días para atender necesidades derivadas o previstas en la ley de conciliación”, este artículo, sencillo, y de fácil aceptación, tanto para el empresario como por el trabajador/a (ya que se trata de una medida voluntaria), sin perjuicio de los asuntos propios que puedan regularse también en dicho convenio, facilita la conciliación sin costes. También en el III convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios y el Cc de mataderos de aves y conejos, que indica que si la pareja trabaja en la misma empresa, parte de las vacaciones tendrán que coincidir; o si los trabajadores tienen hijos, se harán coincidir las vacaciones con el periodo vacacional de estos hijos/as. Para el resto de los casos no

⁹² Véase Cc. de sectorial de Seguridad, en el art 50 (permiso sin sueldo, no más de 15 días), Cc. general de la industria salinera art 63 (un día de asunto propio), Cc. estatal para industrias extractivas, industrias de vidrio, industrias cerámicas y para el comercio de los mismos materiales artículo 32 (un día más por fallecimiento de hijo o parientes), Cc. del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, artículo 48 (un día más por desplazamiento en caso de fallecimiento de hijo o familiar), Cc. general de trabajo de la industria textil y de confección artículo 36 (dos días de asuntos propios), estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliario, artículo 42 (licencias no retribuidas), Cc. para oficinas de farmacia, artículo 27 (5 días por matrimonio, 2 asuntos propios), XXI Cc. estatal de contratas ferroviarias artículo 20 (días de libre disposición 3, dos días más por nacimiento de hijos, ampliable otros dos por desplazamiento, licencias no retribuidas) artículo 22, VI Cc. estatal de gestorías administrativas, artículo 21 (1 asunto propio, 5 días por fallecimiento de cónyuge, padre e hijos, 1 asunto propio, 3 días por nacimiento ampliables a 5), Cc. de la industria del calzado artículo 27 (4 días de descanso anual no retribuido), III convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios artículo 28 (3 días asuntos propios), Cc. para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales art 14 (amplia algún día los derechos regulados en la ley), Cc. de mataderos de aves y conejos, artículo 21 (1 día más por paternidad), Cc. del sector del autotaxi artículo 24 (18 días por matrimonio, 2 días asuntos propios, 3 días permiso no retribuido).

es posible conciliar con los días de descanso por vacaciones. De los 35 convenios consultados, únicamente 3 utilizan alguna medida de conciliación familiar y laboral y/o género en su regulación con respecto a las vacaciones.

Con respecto a la **suspensión temporal** de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo y lactancia, se sigue la misma tónica que para el resto de materias de conciliación, se atienen a lo que indica la ley, transcribiendo parte o la totalidad de la legislación⁹³.

Con las **excedencias** cabría realizar un especial reseña al convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales que en su art 39 menciona una excedencia especial, de dificultad para su entendimiento, que más parece tratarse de una obligación del trabajador/a, que de un derecho de éste, ya que nos indica: “la empresa que durante 2 años consecutivos se reduzca la actividad a menos del 50% de la media de los tres años anteriores se podrá solicitar excedencia especial por un plazo no inferior a 6 meses ni superior a 2 años. La empresa concederá todas estas excedencias que se soliciten por esta causa... Se trata de una excedencia voluntaria”, bien podría pensarse que esta excedencia beneficia más a la empresa que al trabajador, porque la producción no es conciliación y se trata de una preocupación más empresarial que de la mano de obra. Este tipo de regulaciones confirman cómo la excedencia, aunque se pueda abordar como una medida de conciliación básica y digamos extrema, el trabajador lo único que conserva es el derecho a reanudar la relación laboral siempre y cuando cumpla los requisitos legales; sin embargo, para el empresario le libera de otras medidas de conciliación y de la “supuesta” falta de dedicación exclusiva de la trabajadora a la empresa. El convenio colectivo para empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, amplía la reserva del puesto de trabajo por cuidado de hijos a 15 meses, en el caso de familias numerosas a 18 meses, nada se afirma con respecto a las monoparentales.

⁹³ Véase Cc. estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías artículo 39, Cc. del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, art 39, Cc. general general de la industria textil y de confección artículo 51, Cc. general de la industria textil y confección artículo X, V Cc. para empresas de gestión y mediación inmobiliaria, art 53.

Para finalizar con este capítulo sobre los convenios colectivos y monoparentalidad, es necesario hacer mención de ésta, y concluir que han sido pocas las alusiones directas a este tipo de familias a la hora de tener en cuenta la conciliación, y además de escasas en cuanto al número de medidas, también es escaso con respecto al contenido de dichas medidas, las veremos una a una y las comentaremos.

En el Convenio Colectivo de comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, en su artículo 43 sobre las excedencias, en el apartado 3, hace referencia a la monoparentalidad por viudedad. Excedencia por fallecimiento de familiares; en el caso de fallecimiento del hijo/a o del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando algún hijo menor de 12 años, dicho trabajador o trabajadora tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida. Dicha excedencia tendrá una duración máxima de treinta días naturales, contados a partir de los días disfrutados según el artículo 38 de este convenio. Esta excedencia debe ser solicitada al empresario por el beneficiario mediante el correspondiente escrito, en el que deberá aparecer la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo, que será automática. Esta medida pudo tratarse de un beneficio para las familias monoparentales por viudedad de hecho o de derecho hace unos años, pero hoy en día ya la ley contempla la excedencia por cuidados de hijos menores de 12 años; con lo cual, o se amplía la edad, o alguna otra circunstancia que pueda beneficiar al trabajador/a, o no sería necesario contemplarlo, ha quedado desfasado. No obstante, no cabe duda que se trata o se trató de una medida para beneficiar a las familias monoparentales por viudedad. Sin embargo, estas excedencias por muerte de familiares pueden ser abordadas también desde el punto de vista de la salud (suspensión del contrato de trabajo por IT), cualquier trabajadora o trabajador que haya perdido un familiar directo podrá acudir a su médico, ya que estas cuestiones suelen dejar secuelas en el estado de salud físico y mental de la trabajadora o trabajador. Y recordemos que, según la OMS, la salud es el estado completo de bienestar físico, mental y social. Con una baja médica se mantendría parte del salario, y con la excedencia no habría ningún tipo de ingresos.

Así mismo, y continuando con la monoparentalidad, el Cc general de trabajo de la industria textil y confección, en el artículo 44 de permisos por fallecimiento de persona

que conviva en el hogar, se trata al menos un avance en el reconocimiento de distintos modelos de familias, seguimos con la monoparentalidad por fallecimiento.

Continuamos con el V Cc estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, el artículo 47, establece lo siguiente: “como medida de conciliación para adoptar la vida personal y/o familiar y de fomento de corresponsabilidad en la atención de hijos y/o familiares, cualquier persona que trabaje en jornada partida podrá solicitar trabajar en horario continuado, concediéndose por parte de la empresa siempre que queden salvados las necesidades del servicio”. Consideramos una importante medida que beneficia a las familias independientemente del tipo de familia que se trate, ya que si se tienen cargas familiares se puede cambiar a jornada continuada. En este aspecto puntualizaríamos dos cuestiones que consideramos importantes respecto a este artículo del convenio colectivo; la primera sería que se trata de una medida condicionada en última instancia a la necesidad del servicio, con lo cual, a la decisión última del empresario; y la segunda cuestión, hubiera sido interesante primar a las familias monoparentales para el acceso a este derecho reconocido en este convenio.

Siguiendo con el III Cc general del sector servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, el artículo 39 bis, excedencia por cuidados de hijos y familiares dependientes, se aumenta la reserva del mismo puesto de trabajo de 12 a 15 meses, y para familias numerosas a 18 meses. Volvemos observar una desigualdad de las familias monoparentales con respecto a la familia tradicional, en este caso la numerosa, ya que a ésta se le reconoce una condición más beneficiosa que a la monoparental.

Con respecto a el Cc para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, en el art 10.7 cita; “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 establezca la negociación colectiva o en acuerdo al que llegue con el empresario, respetando en su caso, la prevista en aquélla”, una negociación colectiva remite a otra o a la negociación con el empresario, artículo que tiene un papel de visualizar, quizá, la necesidad de la conciliación e insta a la negociación, “a otra negociación colectiva”, pero nada más.

Continuamos con el Cc nacional para empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, en su artículo 39 sobre excedencias, nos amplía el derecho de reserva del puesto de trabajo de 12 a 15 meses, y vuelve a beneficiar en este sentido a la familia numerosa a 18 meses, volviendo a dejar de lado la monoparentalidad.

Para finalizar el Cc de mataderos de aves y conejos en el artículo 21 de licencias, contempla una licencia sin retribución, para asuntos propios que no admitan demora. Muchos otros convenios del año 2014 han contemplado algún día de asunto propio con o sin retribución, pero siempre limitando en la cantidad de días, 1, 2, a lo sumo 3; este artículo no pone límite en la cantidad de días que se puedan disfrutar por este motivo, consideramos que se trata de una medida interesante de conciliación, especialmente para las familias monoparentales que necesitan más estos días que otro tipo de familias, aunque se trate de permiso no retribuidos, el hecho de poder acceder a los mismos sin límite de días, lo consideramos una buena medida de conciliación.

Para concluir, podemos destacar que las medidas adoptadas en los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales con respecto a las mujeres de familias monoparentales son nulas, salvo el fallecimiento con hijo a cargo, que al día de hoy está desfasada, con lo cual, estamos en condición de afirmar que en los Convenios Colectivos Estatales del año 2014 no hay ninguna medida específica para las mujeres de familias monoparentales. Con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, pequeñas mejoras en algunos días de licencia, retribuidos menos, no retribuidos alguno más, y la mayor medida de mejoras en la conciliación son por excelencia, confirmando nuestra perspectiva de que se tratan de medidas básicas, de emergencia, de no tener otra posibilidad, que además discriminan a las mujeres de familias monoparentales por no poder hacer uso de las mismas por falta de ingresos, como ya hemos mencionado en este trabajo. Medida interesante para el empresario que expulsa del mercado laboral generalmente a las mujeres, para que se hagan cargo del cuidado de los hijos y/o familiares y, de esta manera, no aplicar otras medidas en materia de igualdad y/o conciliación.

Con el análisis de los Convenios Colectivos de Sector este trabajo podría no estar completo, ya que la obligación de adoptar medidas, negociar planes de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar, es establecida por la normativa a nivel de empresa. Con lo cual analizaremos una muestra de Convenios Colectivos de empresa en el mismo periodo de tiempo, y por tratarse de un muy elevado número de convenios colectivos de empresa, para una mayor delimitación, escogeremos la Comunidad Autónoma de Asturias por tratarse de la Comunidad autónoma en la que nos encontramos y a la que pertenece esta universidad.

La muestra escogida es de 23 Convenios Colectivos de Empresa⁹⁴, de distintos sectores de actividad y de la Comunidad Autónoma de Asturias. Y una vez analizada la normativa, los acuerdos interconfederales, los convenios colectivos de sector, y por último los convenios colectivos de empresa, podemos destacar que la norma remite la igualdad y la conciliación a los convenios. Los acuerdos interconfederales y los convenios colectivos del sector remiten a los convenios de empresa y a los planes de igualdad (para aquellas empresas que tienen la obligación de hacerlos). Y, a su vez, los convenios de empresa, o no indican nada al respecto de la igualdad y/o conciliación, o remiten de nuevo a la normativa. En consecuencia, nos vemos inmersos en un bucle o sistema circular de cual, consideramos, no se podrá salir sin la voluntad política y la de los agentes sociales y de la ciudadanía.

De los 23 convenios colectivos de empresa de Asturias, 14 no hacen ninguna referencia a la igualdad, ni a la conciliación, ni mejoran en nada las disposiciones normativas del ET⁹⁵. En un solo Convenio Colectivo, el de la empresa SICE, SA, hace alusión a la comisión de igualdad para la realización de un plan de igualdad. Con respecto al Convenio Colectivo de empresa European Bulk Handling Installation SA., en su primera disposición hace referencia a la ley de igualdad 3/2007. Para finalizar, el Cc de

⁹⁴ Véase en el Anexo 2 estos convenios colectivos de empresas.

⁹⁵ Véase por ejemplo el Cc. de la empresa de Industrias Cima, S.A., Cc. de Hunosa, Cc. de la empresa de Nuevo Circulo, Cc. de la empresa Mecalux S.A., Cc. De la empresa Sociedad Urbaser S.A., Cc. de la empresa Celulosas de Asturias S.A., Cc. de empresa editorial de Prensa Asturiana SAU., Cc. de empresa Minerales y Productos derivados S.A., Cc. de la empresa de Industria Química del Nalón, Cc. de la Empresa de mecanizados y Fabricaciones S.A., Cc. de la empresa Carboner S.A., Cc.. De la Empresa Europeam Bulk Handiling Istallation S.A., Cc.. de la empresa Vicmillanera, S.L.

empresa de Chocolates del Norte SA., nos advierte en su disposición adicional, que han utilizado el masculino como genérico, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, una coetilla para evitar usar un lenguaje no sexista, pero que a todas luces, el reflejo de su convenio colectivo deja en evidencia que sí supone ignorancia de las diferencias de género, ya que no se contempla ninguna medida, de ningún tipo a este respecto, salvo esta disposición del lenguaje no sexista.

Con respecto a las mejoras de conciliación, son aún menores las mejoras que con respecto a los convenios colectivos sectoriales y en la misma línea: algún día de asuntos propios, 1 o 2⁹⁶, con o sin retribución, algún día más en los permisos retribuidos⁹⁷, pero como podemos comprobar, son los menos.

Hemos vuelto a encontrar, también en los Convenios Colectivos de empresa, artículos que confunden o limitan derechos, como es el caso del Cc de la empresa Mecalux SA., que en su (art. 8) contempla que por falta de trabajo o por exceso del mismo, la empresa puede anticipar o posponer la mitad de las vacaciones, siempre y cuando la empresa avise con un mes de antelación. Las vacaciones, que podría tratarse de una medida de conciliación adecuada, resulta que no sólo no es utilizada con este fin, sino que es la empresa la que intenta utilizar estos días para ajustar su producción y/o servicio. El convenio colectivo SINCE SA., en su artículo 23 regula la excedencia, nada tendría de raro, si no fuera porque únicamente contempla la voluntaria, sin tan siquiera mencionar la excedencia por cuidado de hijo a cargo menor de 12 años. Este tipo de regulaciones u omisiones puede dar lugar a cierta confusión, sea o no sea realizada voluntariamente.

Con respecto a la monoparentalidad, de los 23 convenios de empresa contemplados en la muestra⁹⁸, únicamente uno de ellos hace referencia a la monoparentalidad, en distintas ocasiones, y por diferentes motivos. Se trata de un Convenio Colectivo de empresa pública, y quisiéramos ponerlo de ejemplo de buenas prácticas a la hora de realizar un convenio colectivo; este convenio es el Cc de Personal Laboral de las

⁹⁶ Véase Cc. de la empresa Remolques Gijoneses, SA., Cc. Celulosas de Asturias SA.

⁹⁷ Véase Cc. European Bulk Handling Installation SA.

⁹⁸ Véase Anexo 2.

Empresas de promoción y desarrollo del Ayuntamiento de Gijón. Se trata de un ejemplo que nos hace ver que sí es posible obrar de manera correcta y efectiva en este ámbito.

Con las medidas tomadas en materia de conciliación e igualdad de estos Convenios Colectivos de empresa daríamos por finalizado este epígrafe. Entre las medidas tenidas en cuenta en este convenio se encuentran: 1) Desarrollo de un plan de igualdad. 2) Horario flexible, 5 horas de presencia fija en la empresa de 9:00 a 14:00. De 7:30 a 9:00 y 14:00 a 20:00 horario flexible. 3) Medidas para favorecer la conciliación para las familias con hijos menores de 16 años 1 hora menos de horario fijo, para las familias numerosas, con discapacidad o “monoparentales”, en lugar de 1 hora 2 horas. 4) Mejoras en las reducciones de jornada por guarda legal hasta los 16 años. 5) Cambio de turno por motivo de conciliación. 6) Lactancia hasta los 12 meses, pudiendo generarse además una bolsa de horas para disfrutar de la mejor manera que estime oportuno el padre o la madre. 7) Por el tiempo indispensable que incluyen los deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, como son: acompañar a consulta médica a un hijo menor, o mayores discapacitados y mayores dependientes. 8) Una bolsa de 20 horas/año ampliables a 30 horas/año para el caso de familia “monoparental”, numerosa o con hijos discapacitados. 9) 8 horas/año, que se incrementará en 12 horas/año para familias “monoparentales”, numerosas o con hijos discapacitados, para tutorías en el colegio. 10) Se dispone de 3 días de vacaciones para conciliar la vida laboral y familiar.

El capítulo V completo está dedicado a la igualdad y a la conciliación de la vida laboral y familiar, con lo cual, no únicamente llevan a cabo medidas concretas y reales, sino que también fomentan la igualdad, explicando conceptos (discriminación directa e indirecta, discriminación por embarazo y maternidad y acciones positivas), adoptando compromisos, adquiriendo información y recibiendo propuestas. En el convenio se comprometen a llevar a cabo varias funciones, a través del plan de igualdad, como uno de los objetivos principales de las políticas de Recursos Humanos la adopción de medidas positivas para lograr el equilibrio entre hombres y mujeres, además de difundir, estudiar, establecer campañas informativas, un canal de recogida de iniciativas, un artículo completo de igualdad en el acceso al empleo (art. 36) y otro, el (art. 37) sobre el acoso por motivo sexual.

Comprobamos, tras la lectura de los convenios colectivos de empresa para el año 2014, que se continúa con las medidas programáticas y/o de buenas intenciones, pedagógicas y de concienciación y, en muchas ocasiones, observamos compromisos de información, educación, visualización, impulso, estudio y análisis⁹⁹, etc. Medidas que, como ya hemos comentado con anterioridad con respecto a los convenios colectivos, y cierta normativa, son de vital importancia, pero llegados a este punto, en el que ya se esperaba encontrar también cierta concreción de contenidos explícitos, tangibles y cuantificables, consideramos que también resulta insuficiente, ya que creemos deberían ir acompañadas de otras medidas más efectivas e innovadoras.

Sería injusto no mencionar que estos convenios contienen ciertas medidas de mejora con respecto a los convenios colectivos de sector y las normas laborales, pero siempre bajo las premisas ya reguladas en normativa y convenios, como leves mejoras en las condiciones de reducciones de jornada, mejoras en ciertos días de permisos retribuidos y sobre todo no retribuidos, mejoras en excedencias, ampliando algunos días o mejorando alguna pequeña circunstancia con respecto a la normativa, pero se trata de pequeñas medidas, y no en todos los planes, ni en cada plan en todos los contenidos¹⁰⁰.

Con respecto a la flexibilidad horaria, cuestión que hemos considerado de vital importante para la mejora para la conciliación de la vida laboral y familiar y especialmente para las familias monoparentales, seguimos observando las mismas premisas que en los convenios colectivos, o no se contempla¹⁰¹, o se contempla de forma programática¹⁰², o aparecen con pequeñas mejoras¹⁰³; en estos casos, cabe señalar

⁹⁹ Véase el Plan de igualdad de empresa de Personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Laguna de Duero, el Plan de igualdad de empresa de aguas de Valladolid SA. El plan de igualdad de empresa Plan de igualdad de Mantequerías Arias, SA.

¹⁰⁰ Véase Plan de Igualdad de empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano en Gijón, Plan de igualdad de Iliturgitana de Hipermercados, Plan de Igualdad de Personal Laboral y Financiero del Ayuntamiento de Laguna de Duero.

¹⁰¹ Véase Plan de Igualdad Carlson Wagonlit España SLU.

¹⁰² Véase Plan de Igualdad de Kiabi, donde indica que se estudia la movilidad de posibles medidas de flexibilidad horaria. Véase Plan de Igualdad de ThyssenKurpp, donde suscribe que se continúan promoviendo la flexibilidad horaria. Véase también Plan de Igualdad de Iliturgitana de Hipermercados, donde señalan la realización de propuestas de mejora en el horario de turnos, e identificar horarios

que son los menos, siempre supeditados a las necesidades de servicio o producción, y además, es importante resaltar también, a modo de crítica de estos planes, que el no cumplimiento de los objetivos y acciones de los planes de igualdad no supone para la empresa ningún tipo de sanción.

Para finalizar este capítulo quisiéramos realizar una especial mención a una medida de conciliación que consideramos de bajo coste para la empresa y, su vez, muy positiva para la conciliación de la vida familiar y laboral y, por extensión, para las monoparentales. Se trata de la posibilidad de utilizar 3 días de vacaciones por motivos de conciliación¹⁰⁴, podrían ampliarse los días, e incluso podrían dividirse también por horas. Una medida de fácil aplicación que hemos comprobado que en muy raras ocasiones es contemplada en convenios y/o planes de igualdad.

estándares.

¹⁰³ Véase II Plan de Igualdad del Grupo Empresa Gamesa, regula horas recuperables, aunque con carácter excepcional y debidamente justificadas. Véase también Plan de Igualdad de Galicia, que establece un margen de flexibilidad horaria por motivos relacionados con la conciliación, con el inciso siempre, de que la productividad o el servicio lo permita. Véase también el Plan de igualdad de Tunstall Televida-UTE, donde se posibilita la utilización de 3 días de vacaciones para el disfrute de los mismos por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

¹⁰⁴ Véase también el Plan de igualdad de Tunstall Televida-UTE.

IV.-PLANES DE IGUALDAD Y FAMILIAS MONOPARENTALES

Los planes están regulados en el art 46 de la Ley Orgánica 3/2007; son medidas concretas que, una vez realizado un diagnóstico de situación, se plantean con el fin de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con ello eliminar la discriminación por razón de sexo. Se trata de un conjunto de objetivos, estrategias y prácticas de consecución específicas para conseguir el objetivo fijado; estos planes incorporan medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, retribuciones, tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Será obligatoria su creación en las empresas de más de 250 trabajadores según el artículo 45.2 Ley Orgánica 3/2007; también deberán realizar un plan de igualdad aquellas empresas en las que su convenio colectivo así lo estipule artículo 45.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de ahí la importancia de que, como veremos, los convenios sectoriales regulen estas cuestiones. Y además, aquellas empresas que la autoridad laboral haya acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad, en los términos que se fijen en dicho acuerdo (art 45.4 de la LOI).

Conviene resaltar que no es obligatorio que los convenios colectivos sectoriales contengan cláusulas en relación con la planificación de la igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. No obstante, la voluntad del legislador ha sido que se contemplen en los convenios para el logro de una verdadera igualdad de género, y se establece que la negociación colectiva ha de desempeñar un papel fundamental para promover e impulsar la elaboración y puesta en marcha de los mismos¹⁰⁵. En este sentido, se ha optado por una relación de colaboración y articulación entre los dos niveles (sectorial y de empresa), el sectorial indica los términos y condiciones y el empresarial se ha de proceder a la negociación del mismo¹⁰⁶.

¹⁰⁵ AREMAS VIRUEZ, M. *El estado de la negociación colectiva en materia de Planes de Igualdad*. ARANZADI. 2010. Pág 1.

¹⁰⁶ AREMAS VIRUEZ, M. *El estado de la negociación colectiva en materia de Planes de Igualdad*.

Vamos a estructurar el análisis de los planes de igualdad en tres apartados¹⁰⁷: los convenios colectivos que no regulan planes de igualdad¹⁰⁸, convenios colectivos que no regulan de forma particular los planes de igualdad pero que sí los mencionan remitiendo a lo que prevé la Ley Orgánica 3/2007¹⁰⁹ y, por último, los convenios colectivos que establecen una regulación propia sobre la planificación de la igualdad¹¹⁰.

Los convenios colectivos supraempresariales que no regulan los planes de igualdad no vulneran ningún derecho, como ya hemos mencionado anteriormente; de hecho, la gran mayoría de ellos no lo hacen, como hemos corroborado en los convenios sectoriales nacionales estudiados para este trabajo. No obstante, esto no significa necesariamente que en los mismos se omitan las referencias al derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, como también los convenios del año 2014 nos acreditan, pues todos los de este periodo contemplan alguna mención en esta materia.

Con respecto a los convenios colectivos que no regulan expresamente los planes de igualdad pero sí los mencionan remitiendo a lo que prevé la ley, se trata más de una cuestión formal, una especie de recordatorio; las consecuencias prácticas que puede tener mencionarlo en el convenio colectivo sectorial, como en otras ocasiones hemos indicado, constituye una cuestión más pedagógica y de concienciación de la que no se

ARANZADI. 2010. Pág 1.

¹⁰⁷ MOLINA HERMOSILLA, O. *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. COMARES. 2012, pág. 64.

¹⁰⁸ Véase Cc. sectorial de seguridad, IV Cc. general de industria salinera, Cc. del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías, Cc. para la actividad de fútbol profesional, IV acuerdo para la regulación de las Relaciones Laborales en el sector de la estiba portuaria.

¹⁰⁹ Véase Cc. estatal para industrias extractivas, industrias de vidrio, industrias de cerámicas y para el comercio exclusivista de los mismos materiales, alude a derecho de la mujer y la no discriminación, Cc. general de trabajo de la industria textil y confección artículo 22, no discriminación de género, V Cc. estatal para empresas de gestión y mediación inmobiliaria cap. XVII, Igualdad de oportunidades (parejas de hecho, igualdad y no discriminación y especial cuidado en el lenguaje), Cc. para oficinas de farmacias, igualdad de trato, artículo 6.

¹¹⁰ Véase Cc. estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, IV acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector de cemento y Cc. básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales.

puede derivar consecuencias legales, ya que se remita a la Ley o al convenio, todas las empresas van a estar sujetas a ésta.

En el año 2014 contamos con solo dos convenios colectivos que sí regulan los Planes de igualdad; así mismo podemos distinguir dos tipos de previsiones: los que regulando los planes, reproducen textualmente la regulación legal, o aquellos que dan un paso más allá e incorporan algo novedoso; esta última tipología sería la que más contribuye a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, de esta manera la corresponsabilidad familiar en relación con la vida laboral y, como consecuencia última, también la de la monoparentalidad; no obstante, en los convenios colectivos sectoriales objeto de nuestro estudio no hemos encontrado ninguno que contengan cláusulas de interés.

Para finalizar con este apartado de planes de igualdad, hemos tomado como muestra, los planes de igualdad publicados de forma autónoma a lo largo del año 2014, y conocer así, de primera mano, las medidas que se han tomado para con las familias monoparentales. Los planes de igualdad tienden a contemplar más o menos los mismos apartados y acciones a seguir, y estos son: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, comunicación, violencia de género, acoso sexual y salud laboral.

Como hemos señalado, nuestro objeto de estudio en este caso ha sido comprobar en qué medida se han tenido en cuenta a las familias monoparentales (o su realidad específica). Con respecto a la monoparentalidad propiamente dicha, corroboramos que sigue sin tenerse en cuenta en los planes de igualdad las mujeres de familias monoparentales como colectivo específico. Consideramos que se trata de una cuestión grave, ya que la monoparentalidad está directamente relacionada con la discriminación por razón de sexo tal y como hemos puesto de manifiesto en este trabajo.

Únicamente en un diagnóstico de uno de los planes de igualdad, concretamente el de la empresa Tunstall Televida, han detectado que no disponen de información sobre la relación de las cargas familiares y de las familias monoparentales, con lo cual, y para resolver este inconveniente, el plan prevé que se deben identificar dichas familias

monoparentales¹¹¹, se detecta la necesidad de conocer las necesidades de las familias y, entre ellas, explícitamente las demandas de las familias monoparentales; sin embargo, no se contempla acción positiva alguna para mejorar la situación de éstas con respecto al resto de familias; evidentemente se trata de un primer paso, pero consideramos que es a todas luces insuficiente. Por otro lado, en la empresa Iliturgitana de Hipermercados, en el supuesto de muerte de la madre, con independencia de que ésta realizara un trabajo o no, el padre podrá hacer uso de la maternidad en su caso del tiempo que reste, y sin descontar del tiempo que haya podido disfrutar la madre antes del parto; en este caso se trataría de una monoparentalidad por viudedad, es una medida de mejora, pero las posibilidades de que esta circunstancia se den son muy bajas, con lo cual, esta medida va a afectar a muy pocas familias monoparentales. Además, se beneficia exclusivamente a familias monoparentales, en este caso encabezadas por hombres, ya que nada se indica, sin embargo, de la posibilidad de disfrute del permiso paternal de la madre, en el supuesto de muerte del padre, inciso importante éste, ya que denota cierta conveniencia de dar ese beneficio a la madre sola por el interés del menor.

Comprobamos que se continúa con las medidas programáticas y/o de buenas intenciones, pedagógicas y de concienciación y en muchas ocasiones observamos compromisos de información, educación, visualización, impulso, estudio y análisis¹¹², etc. Medidas que, como ya hemos comentado con respecto a los convenios colectivos y cierta normativa, son de vital importancia, pero se esperaba encontrar también una mayor concreción de contenidos y acciones; al igual que en el apartado anterior, consideramos que resulta insuficiente e inadecuado, especialmente cuando se trata de un colectivo que va en ascenso y presenta unas características, necesidades y demandas tan apremiantes.

Por último, vamos a concretar algunas medidas o acciones para la adecuada conciliación en el marco de la igualdad de las mujeres y, en especial, para mejorar la situación laboral de las mujeres responsables de familias monoparentales. Por ejemplo: la

¹¹¹ Véase Plan de Igualdad Tunstall Televida – UTE GSR- TELEVIDA-UTE TELEVIDA-TUNSTALL.

¹¹² Véase el Plan de igualdad de empresa de Personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Laguna de Duero, el Plan de igualdad de empresa de aguas de Valladolid SA. El plan de igualdad de empresa Plan de igualdad de Mantequerías Arias, SA.

Algunas posibles medidas o acciones que los interlocutores sociales podrían acordar para facilitar la adecuada conciliación laboral y familiar y así favorecer la igualdad serían:

Flexibilidad horaria, art x del Estatuto de Trabajadores

- 1) Flexibilidad horaria artículo del Estatuto de los trabajadores El derecho de la trabajadora a la adecuación de horas de trabajo a las necesidades de conciliación (sin reducir la jornada). 2) La gestión flexible del tiempo de trabajo con recuperación de las horas no trabajadas por necesidad familiar imprevisible en desarrollo de lo dispuesto por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores
- 2) Vacaciones art x del ET. La adaptación de vacaciones a la situación laboral, cabrían al menos dos posibilidades, la preferencia en la elección de la fecha de vacaciones y la ampliación de su duración en atención a las situaciones singulares.
- 3) Corresponsabilidad. Obligación de alternancia entre el padre y la madre, si ambos trabajan, para la atención de las necesidades de los hijos/hijas, como se trata del ámbito empresarial, ambos trabajadores deberían pertenecer a la misma empresa, corresponsabilidad.
- 4) Maternidad/paternidad/lactancia. Equiparación de los derechos de conciliación femeninos a los masculinos, mismos derechos por mismas necesidades y sin posibilidad de renuncia (maternidad/paternidad), la misma duración de reducciones, suspensiones y/o excedencia para ambos.
- 5) Organización del trabajo. las jornadas por objetivos y/o tareas y la realización de algunas actividades desde el domicilio, siempre y cuando la actividad sea compatible con esta posibilidad.

Todas estas actuaciones podrían tratarse de medidas de conciliación adecuadas a las necesidades en materia de mujer e igualdad, en lo que se refiere a la monoparentalidad, al mejorar la circunstancia de la “mujer” se mejora también la de la mujer que forma parte de familia monoparental; no obstante, cabría también mejorar estas circunstancias que se conceden a las madres, acumular las del padre con las de la madre (es decir, disponer del doble), o que la madre “sola” pudiera designar para dicha tarea a otra persona de su confianza. Todo esto unido a la información, visualización, concienciación, socialización de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad laboral y familiar; y, especialmente, contemplar la mujer de familia monoparental como

un grupo de especial vulnerabilidad donde se tengan en cuenta medidas de acción positiva para su integración social y/o laboral. Por ello, el ámbito de empresa se prevé insuficiente, debe ir unido a otros ámbitos sociales y legales más ambiciosos. Por ello consideramos necesaria una Ley de monoparentalidad para poder adoptar medidas más allá del ámbito empresarial

V.- CONCLUSIONES

1. El término de monoparentalidad surgió como fenómeno sociológico con la formación de nuevos modelos de familias ocasionados por diferentes motivos y desarrollados para resolver nuevas demandas y circunstancias, tal es el caso del incremento de las separaciones y los divorcios, la violencia de género, la elección de la maternidad en solitario, etc.
- 2.
3. La clarificación conceptual y su posterior regulación normativa y administrativa deviene fundamental y necesaria para proponer actuaciones que garanticen sus derechos. En muchos casos, además, estamos ante situaciones familiares que precisan medidas urgentes, integrales y seguramente prolongadas en el tiempo.

la dificultad de un consenso en la propia conceptualización de la monoparentalidad, derivado precisamente de la diversidad y complejidad de las causas, componentes y características de este fenómeno. Y en segundo lugar, la necesidad de incrementar en número y calidad las investigaciones científicas en este ámbito, pero a la vez, la necesidad de llevar a cabo estudios integrales, multidisciplinarios y multimetodológicos ya que la complejidad y multidimensionalidad que afecta a este nuevo modelo familiar así lo exige.

Si la conceptualización sociológica no es clara ni unívoca, en el ordenamiento jurídico se encuentran diferentes definiciones de monoparentalidad (desde las más estrictas hasta las más abiertas y adaptadas al contexto y a las demandas actuales), generando así situaciones complejas de injusticia y desigualdad, y todo ello en función de diversos

intereses, circunstancias y territorios.

Desde este estudio se concluye que es necesaria una clarificación conceptual y una posterior regulación normativa y administrativa que permita proponer actuaciones que garanticen los derechos de las personas que conforman los nuevos modelos familiares, especialmente cuando los informes recientes nos indican que una parte significativa de estas familias monoparentales precisan medidas e intervenciones urgentes, integrales y seguramente prolongadas en el tiempo.

Se ha constatado que mujeres y monoparentalidad constituyen un binomio que supone e implica altas dosis de desigualdad y discriminación. Una desigualdad y una discriminación que parten y confluyen en el ámbito del trabajo, y que luego se transmiten negativamente al resto de espacios sociales. Estamos ante mujeres que experimentan una múltiple desigualdad, por ser mujeres y por ser responsables en solitario de una familia monoparental. Pero, también, por convivir con una discriminación permanente en el contexto organizacional y laboral.

Las dificultades de estas mujeres para acceder al mercado de trabajo y los obstáculos constantes para permanecer en dicho mercado, en condiciones dignas y decentes, hacen que sus circunstancias giren, para una parte importante de las mismas, en torno a procesos de vulnerabilidad, pobreza y exclusión social. Estas mujeres se ven envueltas en unas circunstancias difíciles de superar, unas condiciones vitales que les condenan a sobrevivir con ayudas económicas sociales y en trabajos precarios, donde las regulaciones normativas no acaban de contemplar sus particularidades, ni los reguladores parecen preocuparse por hacer cumplir una legislación que ha quedado a todas luces incompleta o desfasada.

Estas dificultades han sido constatadas en el análisis realizado en este trabajo sobre la normativa en el ámbito de conciliación e igualdad, y en una muestra de convenios colectivos de sector, de empresa y planes de igualdad del año 2014. En ese análisis se han detectado las insuficiencias con respecto a la normativa laboral y la ausencia de medidas de acción positivas para las mujeres responsables de familias monoparentales.

En consecuencia, los problemas que atañen a este colectivo claramente desfavorecido y altamente vulnerable no dejan de incrementarse. Uno de los efectos en los que más se ha dejado sentir el progresivo incremento de la vulnerabilidad de este colectivo está siendo su incidencia en el incremento de las cifras de pobreza infantil en el seno de estos hogares.

Por todo ello se hace necesaria una ley de monoparentalidad que luche por evitar el conjunto de discriminaciones con las que se enfrentan las mujeres responsables de estos tipos de familias (tanto discriminaciones directas como indirectas), una ley que incorpore todas las demandas y necesidades que vienen exigiendo desde hace años y,

sobre todo, una ley que les permita conciliar la vida laboral y familiar dentro de los parámetros normativos de igualdad, y, con ello, poder participar en la sociedad con plenos derechos. Una ley que saque a estas familias del limbo jurídico en el que viven y que garantice el desarrollo y la concreción de una serie de políticas sociales, laborales, educativas y fiscales.

VI.- BIBLIOGRAFÍA

ALONSO RODRIGO, E., SERRANO ARGÜESO, M., y TOMÁS Y MARTÍNEZ, G.: “Mujer y trabajo: el cuidado de la familia como cuestión social, trabajo y seguridad social”. *Estudios financieros*, núm. 261, 2004.

ARENAS VIUREZ, M. “El estado de la negociación colectiva en materia de Planes de Igualdad”. *Aranzadi social*, 2010.

ARENAS MARTÍNEZ M. *Las familias de madres solas en Avilés: las estrategias de supervivencia adoptadas*. Excelentísimo Ayuntamiento de Avilés. 1993.

ARETA MARTÍNEZ M. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Aranzadi Social. 2008.

ARGÜELLES BLANCO, A.R. *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*. Tirant Lo Blanch “Colección laboral”. Valencia.1998.

ARGÜELLES BLANCO, A.R., MARTÍNEZ MORENO, C. Y MENÉNDEZ SEBATIÁN, P. *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva*. CES Madrid, 2004.

ARGÜELLES BLANCO, A.R. (Dir.) *Igualdad en la empresa. Condiciones laborales de mujeres y hombres en Asturias*. KRK. Oviedo, 2008.

AGUILERA IZQUIERDO, R. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm extra 2, 2007.

AGULLÓ, M.S., GOMÉZ, V., VEIRA, A. Y GIL, A. *Cuidar y cuidadoras, también y aún, se escriben con A. De los problemas a los programas y propuestas para un*

cuidado d mayores igualitario y adaptado. En Revista con la A, nº 34, octubre 2014.
Monográfico: *Corresponsabilidad y cuidados, ¿quién cuida a las cuidadoras?* 2015.

BALLESTER PASTOR, M. A. “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades”. *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012.

BALLESTER PASTOR, M.A. “De nuevo sobre la naturaleza de la excedencia por cuidado de hijos y familiares”. *Revista Doctrinal Aranzadi* núm. 5., 2001.

BARRÓN LOPEZ, S. *Familias monoparentales: un ejercicio de clarificación conceptual y sociológica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002.

BABIERA PUIG I. “Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. *Grandes Tratados*. Aranzadi, 2008.

CAVAS MARTÍNEZ F., y SÁNCHEZ TRIGUEROS C. “Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. *Grandes Tratados*. Aranzadi, 2008.

DE MIGUEL LORENZO, A. “Derecho del Trabajo. Origen y fuentes”. *El Contrato de Trabajo*. DIKINSON. 2003.

ESCUADERO RODRÍGUEZ (Coord.) y MENDOZA NAVAS, N. *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. CINCA. Madrid. 2010.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOBÍO SOLER, C. *Las familias monoparentales en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002.

FLAQUER L., ALMEDA, E., Y NAVARRO-VARAS, S. *Monoparentalidad e infancia*. Barcelona: Fundación La Caixa. 2006.

GONZÁLEZ, M.M. *Monoparentalidad y exclusión social en España*. Sevilla: Ayuntamiento de Sevilla. 2000.

GONZÁLEZ, M.M. *Mujeres, monoparentalidad y exclusión social*. Oviedo: Secretaría General de Políticas de Igualdad, Universidad de Oviedo. 2004.

- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. y ROBLES CIFUENES, H. “Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres”, *Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2007.*
- JIMÉNEZ, I. “Ser madre sin pareja: circunstancias y vivencias de la maternidad en solitario”. *Universidad de Huelva: Portularia 3.* 2003.
- JIMÉNEZ, I., MORGADO, B. y GONZÁLEZ, M.M. “Familias monomarentales y exclusión social”. *Universidad de Huelva: Portularia 4.* 2004.
- JULVE NEGRO, M. “Dependencia y cuidado: implicaciones y repercusiones”. *Acciones e investigaciones sociales.* 2006.
- KASZCA GREGORY, J. “The Illusion of Welfare 'Regimes'”. *Journal of Social Policy,* 2002.
- MARIOLA SERRANO M. “Las posibilidades de la incorporación al mercado laboral a las víctimas de violencia de género en el ámbito familiar, a la luz de las últimas reformas legislativas”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 20/2004.* Aranzadi 2005.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA J. *Derecho del trabajo.* TECNOS. 2014.
- MIGUEL DE LORENZO, A. *Derecho del trabajo. Origen y fuentes. El contrato de trabajo.* DIKINSON, 2003.
- MOLINA HERMOSILLA, O. *Negociando la igualdad en las empresas: estado en cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género.* COMARES, 2012.
- MONTOYA MEDINA, D. “La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral del 2012”. *Estudios financieros, revista de trabajo y seguridad social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos, n°361,* 2013.
- MONTOYA MELGAR A. “El derecho del trabajo como instrumento de igualdad de las mujeres y hombres”, en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir). *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades.* Aranzadi, 2006.

MOLINA HERMOSILLA, O. (Dir.). *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. COMARES. Granada, 2012.

MORGADO CAMACHO, B. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, M.M. y JIMENEZ LAGARÉS, I. “Familias monomarentales: problemas, necesidades y recursos”. *Universidad de Huelva: Portularia* 3. 2003.

MORGADO PANADERO P. “Triple tutela del embarazo y la lactancia en la normativa laboral y de seguridad social”. *Revista Española del Trabajo* núm. 144/2009 parte estudios Cívitas, 2009.

PIÑEIROA DE LA FUENTE A.J. *Maternidad, paternidad y riesgos durante el embarazo y la lactancia natural como contingencias de Seguridad Social reguladas por la Ley Orgánica de la Igualdad*. IL, núm. 12, 2007.

PUMAR BELTRÁN, N. *La revisión de la protección de las familias monoparentales por parte de la Seguridad Social*. Premios FIPROS, Fondos para el Fomento de la Investigación de la Protección Social. 2009.

Rodríguez, I. y Menéndez, S. (2003). *El reto de las nuevas realidades familiares*. Universidad de Huelva: Portularia 3.

RÚIZ SEISDEDOS, S. y MARTÍN CANO, M^a. *Nuevas formas de familia, nuevas políticas familiares. Las familias monoparentales*. *Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* (2012).

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. ARANZADI. 2008.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *Comentarios al artículo 4 del la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas*. Aranzadi. 2008.

VALDIVIA SÁNCHEZ, C. “La familia: conceptos, cambios y nuevos modelos”. *La Revue du Redif*. Universidad de Deusto 2008.

VICENTE PALACIO M.A. *Modificaciones operadas por la Ley Orgánica de igualdad en materia de seguridad social: protección de la maternidad, la gestación y la lactancia y situaciones conexas*. TS núms 200-2001, 2007.

TATAY C. “La concreción horaria dentro de los supuestos de guarda legal”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. 2012.

ANEXOS

ANEXO 1. Convenios Colectivos de Sector. Año 2014.

1- **Aeropuertos.** Registra y publica el III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. (Código de Convenio 9901559501200599015595012005)

Resolución de 6 de octubre 2014. [RCL 1395\2014](#)

2- **Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.** Registra y publica el Acta en la que se contiene el marco retributivo para el ejercicio 2014 del V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (RCL 2013\447) . (Código de Convenio 9901191501199899011915011998)

Resolución de 31 de julio 2014. [RCL 2014\1165](#)

3- **Piscinas.** Registra y publica el Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. (Código de Convenio 9901192501200099011925012000)

Resolución de 31 de julio 2014. [RCL 1174\2014](#)

4- **Harina.** Corrige errores en la de 6-5-2014 (RCL 2014\703), por la que se registra y publica las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2013 del Convenio colectivo, de ámbito nacional, del sector de harinas panificables y sémolas (RCL 2012\72) . (Código de Convenio 9900245501198199002455011981)

Resolución de 10 de junio 2014. [RCL 844\2014](#)

5- **Teléfonos.** Corrige errores en las Resoluciones de la Dirección General de Trabajo, de 29-7-1997 (RCL 1997\2094) y en la de 19-12-2002 (RCL 2003\99), por las que se registra y publica el I Convenio colectivo del sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público y el Acta de modificación del referido Convenio. (Código de Convenio 9901107501199799011075011997)

Resolución de 27 de mayo 2014. [RCL 792\2014](#)

6- **Madera.** Corrige errores en la de 12-3-2014 (RCL 2014\465), por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a la actualización de las tablas salariales para los años 2012 y 2013 de la provincia de Murcia, del Convenio colectivo del sector de la madera (RCL 2012\1606) . (Código de Convenio 9901017501199699010175011996)

Resolución de 21 de mayo 2014. [RCL 752\2014](#)

7- **Construcción.** Corrige errores en la de 13-5-2013 (RCL 2013\813), por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de revisión parcial del V Convenio colectivo general del sector de la construcción . (Código de Convenio 9900558501190099005585011900)

Resolución de 21 de mayo 2014. [RCL 753\2014](#)

8- **Curtidos, correas y cueros.** Registra y publica del Convenio colectivo del sector de curtidos, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías. (Código de Convenio 9900146501198199001465011981)

Resolución de 13 de mayo 2014. [RCL 741\2014](#)

9- **Empresas Inmobiliarias.** Registra y publica las tablas salariales para el año 2014 del Convenio colectivo del sector empresas de gestión y mediación inmobiliaria (RCL 2014\672). (Código de Convenio 9901458501200499014585012004)

Resolución de 13 de mayo 2014. [RCL 743\ 2014](#)

10- **Harina.** Registra y publica las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2013 del Convenio colectivo, de ámbito nacional, del sector de harinas panificables y sémolas (RCL 2012\72) . (Código de Convenio 9900245501198199002455011981)

Resolución de 6 de mayo 2014. [RCL 703\2014](#)

11- **Madera.** Registra y publica el Acuerdo de actualización de las tablas salariales para los años 2012 y 2013 de la provincia de Toledo, remitido por la Comisión Paritaria del Convenio colectivo del sector de la madera (RCL 2012\1606) . (Código de Convenio 9901017501199699010175011996)

Resolución de 23 de abril 2014. [RCL 647\2014](#)

12- **Cemento.** Registra y publica el VI Convenio colectivo del sector de derivados del cemento. (Código de Convenio 9901035501199699010355011996)

Resolución de 18 de marzo 2014. [RCL 472\2014](#)

13- **Industrias lácteas.** Registra y publica las tablas salariales para el año 2013 y provisionales para el año 2014 del Convenio colectivo del sector de industrias lácteas y sus derivados (RCL 2013\712). (Código de Convenio 9900317501198199003175011981)

Resolución de 18 de marzo 2014. [RCL 487\2014](#)

14- **Carne.** Registra y publica los Acuerdos de contenido económico para el año 2013 y provisionalmente para el año 2014 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (RCL 2013\129). (Código de Convenio 9900087501198199000875011981)

Resolución de 12 de marzo 2014. [RCL 433\2014](#)

15- **Obras audiovisuales.** Registra y publica las tablas salariales para el año 2014 del Convenio colectivo de sector productores de obras audiovisuales y actores que prestan sus servicios en las mismas (RCL 2005\757). (Código de Convenio 9900973501199699009735011996)

Resolución de 12 de marzo 2014. [RCL 445\2014](#)

16- **Taxis.** Registra y publica el Convenio colectivo del sector del autotaxi. (Código de Convenio 9901025501199899010255011998)

Resolución de 7 de marzo 2014. [RCL 421\2014](#)

17- **Residuos.** Registra y publica las tablas salariales correspondientes al año 2014 del Convenio colectivo del sector de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (RCL 2013\1554) . (Código de Convenio 9900434501198299004345011982)

Resolución de 19 de febrero 2014. [RCL 334\ 2014](#)

18- **Construcción.** Registra y publica el Acta de modificación del V Convenio Colectivo General del sector de la construcción (RCL 2012\342) . (Código de Convenio 9900558501190099005585011900)

Resolución de 3 de febrero 2014. [RCL 246\2014](#)

19- **Construcción.** Registra y publica el Acuerdo relativo a las tablas salariales para los años 2012 y 2013, de la provincia de Almería, del V Convenio colectivo general del sector de la construcción (RCL 2012\342) . (Código de Convenio 9900558501190099005585011900)

Resolución de 3 de febrero 2014. [RCL 247\2014](#)

20- **Seguros (Sociedades de).** Registra y publica las tablas salariales correspondientes al año 2014 del Convenio colectivo general, de ámbito estatal, para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (RCL 2013\1110). (Código de Convenio 9900462501198199004625011981)

Resolución de 3 de febrero 2014. [RCL 248\2014](#)

21- **Construcción.** Corrige errores en la Resolución de 8-11-2013 (RCL 2013\1699), por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos sobre el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, así como sobre el Reglamento de condiciones para el mantenimiento de la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos

laborales de acuerdo con lo establecido en el V Convenio colectivo del sector de la construcción . (Código de Convenio 9900558501190099005585011900)

Resolución de 27 de enero 2014. [RCL 164\2014](#)

22- **Enseñanza Privada.** Registra y publica el Acuerdo en el sector de la enseñanza concertada afectada por el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos en la Comunidad Foral de Navarra . (Código de Convenio 9900872501199499008725011994)

Resolución de 8 de enero 2014. [RCL 84\ 2014](#)

23- **Vigilancia y seguridad privada.** Registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad . (Código de Convenio 9900461501198299004615011982)

Resolución de 23 de diciembre 2014. [RCL 41\2015](#)

24- **Centros de Asistencia y Educación Infantil.** Registra y publica la revisión salarial para el 2013 del XI Convenio colectivo, de ámbito estatal, de centros de asistencia y educación infantil para los trabajadores de obras sociales sin fines lucrativos y de las Cajas de Ahorros (RCL 2010\818) . (Código de Convenio 9900561501199099005615011990)

Resolución de 23 de diciembre 2014. [RCL 42\2015](#)

25- **Pasta alimenticia.** Registra y publica los Acuerdos de 24-11-2014 y 11-12-2014, de prórroga de ultractividad del Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (RCL 2012\942) . (Código de Convenio 9900394501198199003945011981)

Resolución de 23 de diciembre 2014. [RCL 43\2015](#)

26- **Espectáculos Taurinos.** Registra y publica el Convenio colectivo nacional taurino . (Código de Convenio 9900198501198899001985011988)

Resolución de 23 de diciembre 2014. [RCL 51\2015](#)

27- **Pesca Marítima.** Registra y publica la revisión salarial de los años 2014 y 2015 del Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (RCL 2011\589). (Código de Convenio 9910008501201199100085012011)

Resolución de 11 de diciembre 2014. [RCL 1717\2014](#)

28- **Conservas Vegetales.** Registra y publica el Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales. (Código de Convenio 9900130501198199001305011981)

Resolución de 11 de diciembre 2014. [RCL 1728\2014](#)

29- **Enseñanza no universitaria.** Registra y publica el Acuerdo de prórroga de la ultractividad del VII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (RCL 2011\805). (Código de Convenio 9900882501199499008825011994)

Resolución de 2 de diciembre 2014. [RCL1653\ 2014](#)

30- **Sal.** Registra y publica el IV Convenio colectivo general de la industria salinera. (Código de Convenio 9901084501199799010845011997)

Resolución de 2 de diciembre 2014. [RCL 1656\2014](#)

31- **Industria salinera.** Registra y publica el Acuerdo sectorial nacional de la industria salinera para el 2014. (Código de Convenio 9901453507200299014535072002)

Resolución de 7 de noviembre 2014. [RCL 1549\2014](#)

32- **Azúcar.** Registra y publica las tablas salariales para el año 2014 del Convenio colectivo de la industria azucarera. (Código de Convenio 9900055501198199000555011981)

Resolución de 7 de noviembre 2014. [RCL 1559\2014](#)

33- **Industrias de pastas alimenticias.** Registra y publica las tablas salariales definitivas para los años 2012 y 2013 del VII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (RCL

2012\942). (Código de Convenio 990039450119819900394501198)

Resolución de 23 de octubre 2014. [RCL 1493\2014](#)

35- **Producción audiovisual.** Registra y publica el Acuerdo sectorial de formación para el empleo en el sector de producción audiovisual. (Código de Convenio 9910022508201499100225082014)

Resolución de 20 de octubre 2014. [RCL 1449\2014](#)

37- **Baloncesto.** Registra y publica el III Convenio colectivo del baloncesto profesional ACB. (Código de Convenio 99008570119949900857011994)

Resolución de 6 de octubre 2014. [RCL 1372\2014](#)

38- **Limpieza de edificios y locales.** Registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del artículo 17 del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (RCL 2013\756) . (Código de Convenio 9910012501201399100125012013)

Resolución de 30 de septiembre 2014. [RCL 1370\2014](#)

39- **Calzado.** Registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado. (Código de Convenio 9900080501198199000805011981)

Resolución de 25 de septiembre 2014. [RCL 1337\2014](#)

40- **Fútbol.** Registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional . (Código de Convenio 9900230501198999002305011989)

Resolución de 25 de septiembre 2014. [RCL 1338\2014](#)

41- **Comercio.** Registra y publica el Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías. (Código de Convenio 9910014501201499100145012014)

Resolución de 19 de septiembre 2014. [RCL 1300\2014](#)

42- **Gimnasios.** Registra y publica el III Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios. (Código de Convenio 9901510501200599015105012005)

Resolución de 19 de septiembre 2014. [RCL 1301\2014](#)

43- **Farmacias.** Registra y publica el Acuerdo referente al Convenio colectivo para oficinas de farmacia (RCL 2014\646) . (Código de Convenio 9910002503201499100025032014)

Resolución de 18 de agosto 2014. [RCL 1213\2014](#)

44- **Transporte aéreo.** Registra y publica el Acuerdo sectorial de formación para el empleo en el sector de transporte aéreo en desarrollo del IV Acuerdo Nacional de Formación (RCL 2006\645) . (Código de Convenio 9910021508201499100215082014)

Resolución de 7 de agosto 2014. [RCL 1179\2014](#)

45- **Piensos.** Registra y publica el Convenio colectivo para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales. (Código de Convenio 9900027501198199000275011981)

Resolución de 6 de agosto 2014. [RCL 1177\2014](#)

46- **Minas.** Registra y publica el Acuerdo estatal de formación para el sector de la minería. (Código de Convenio 9910019508201499100195082014)

Resolución de 31 de julio 2014. [RCL 1172\2014](#)

47- **Transportes por carretera.** Registra y publica el Acuerdo sectorial de formación para el empleo en el sector de transporte de viajeros por carretera. (Código de Convenio 9910020508201499100205082014)

Resolución de 31 de julio 2014. [RCL 1173\2014](#)

48- **Notarios.** Registra y publica las tablas salariales del año 2014 del Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado. (Código de Convenio 9901819501201099018195012010)

Resolución de 16 de junio 2014. [RCL 900\2014](#)

49- **Marroquinería, cueros, repujados y similares.** Registra y publica la revisión salarial para el año

2014 del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros, repujados y similares, de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (RCL 2013\397). (Código de Convenio 9900338501198199003385011981)

Resolución de 27 de mayo 2014. [RCL 793\2014](#)

50- **Minas, vidrio y cerámica.** Registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016 . (Código de Convenio 9900204501198199002045011981)

Resolución de 21 de mayo 2014. [RCL 2014\788](#)

51- **Centros de asistencia y educación infantil.** Registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del anexo III del XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (RCL 2010\818). (Código de Convenio 9900561501199099005615011990)

Resolución de 13 de mayo 2014. [RCL 742\2014](#)

52- **Comercio.** Registra y publica el Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición. (Código de Convenio 9901692501200999016925012009)

Resolución de 13 de mayo 2014. [RCL 750\2014](#)

53- **Industria textil y de la confección.** Registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. (Código de Convenio 9900497501198199004975011981)

Resolución de 6 de mayo 2014. [RCL 728\2014](#)

54- **Empresas inmobiliarias.** Registra y publica el V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. (Código de Convenio 9901458501200499014585012004)

Resolución de 28 de abril 2014. [RCL 672\2014](#)

55- **Tejas y ladrillos.** Registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. (Código de Convenio 9900493501198299004935011982)

Resolución de 23 de abril 2014. [RCL 649\2014](#)

56- **Salas de Fiestas, Bailes y Discotecas.** Registra y publica las tablas salariales para el año 2014 del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas de España (RCL 2012\692). (Código de Convenio 9910011501201299100115012012)

Resolución de 23 de abril 2014. [RCL 650\2014](#)

57- **Aguas.** Registra y publica el Acta y tablas salariales definitivas de los años 2013 y 2014 del IV Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (RCL 2013\1532) . (Código de Convenio 9901436501200399014365012003)

Resolución de 9 de abril 2014. [RCL 592\2014](#)

59- **Pastas, papel y cartón.** Registra y publica las tablas salariales correspondientes al año 2014 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (RCL 2013\1296) . (Código de Convenio 9900395501198199003955011981)

Resolución de 31 de marzo 2014. [RCL 549\2014](#)

60- **Mataderos.** Registra y publica el Convenio colectivo de mataderos de aves y conejos. (Código de Convenio 9900339501198199003395011981)

Resolución de 18 de marzo 2014. [RCL 471\2014](#)

61- **Turrón y mazapán.** Registra y publica el Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrones y mazapanes. (Código de Convenio 9900516501198199005165011981)

Resolución de 18 de marzo 2014. [RCL 490\2014](#)

62- **Frío industrial.** Registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo para las industrias del

frío industrial (RCL 2007\1923). (Código de Convenio 9900225501198199002255011981)

Resolución de 12 de marzo 2014. [RCL 432\2014](#)

63- **Industrias Químicas.** Registra y publica la revisión salarial del XVII Convenio colectivo general de la industria química (RCL 2013\533). (Código de Convenio 9900423501198199004235011981)

Resolución de 7 de marzo 2014. [RCL 422\2014](#)

64- **Cajas de Ahorro y Entidades Financieras.** Registra y publica las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2013 del Convenio colectivo de cajas y entidades financieras de ahorros para los años 2011-2014 (RCL 2012\421) . (Código de Convenio 9900078501198199000785011981)

Resolución de 7 de marzo 2014. [RCL 423\2014](#)

65- **Televisión-Cinematografía.** Registra y publica las tablas salariales correspondientes al año 2014 del Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (Técnicos) (RCL 2009\1533) . (Código de Convenio 9901298501200299012985012002)

Resolución de 4 de marzo 2014. [RCL 388\2014](#)

66- **Jardinería.** Registra y publica la revisión salarial para el año 2014 del III Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (RCL 2013\1398). (Código de Convenio 9901611501200799016115012007)

Resolución de 3 de marzo 2014. [RCL 386\2014](#)

67- **Artes Gráficas.** Registra y publica las tablas salariales del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (RCL 2010\1802). (Código de Convenio 9900110501198199001105011981)

Resolución de 3 de marzo 2014. [RCL 539\2014](#)

68- **Cemento.** Registra y publica el IV Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector del cemento. (Código de Convenio 9910002508201199100025082011)

Resolución de 25 de febrero 2014. [RCL 336\2014](#)

69- **Corcho.** Registra y publica la revisión salarial del año 2014 del Convenio colectivo estatal del corcho (RCL 2012\1285). (Código de Convenio 9901018501199699010185011996)

Resolución de 25 de febrero 2014. [RCL 349\2014](#)

70- **Residencias de la Tercera Edad y Asistencia Social.** Registra y publica las tablas salariales para el año 2014 del VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (RCL 2012\690). (Código de Convenio 9901082501199799010825011997)

Resolución de 25 de febrero 2014. [RCL 350\2014](#)

71- **Estaciones de Servicio .** Registra y publica la revisión salarial para el año 2014 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (RCL 2013\1449) . (Código de Convenio 9900199501198199001995011981)

Resolución de 19 de febrero 2014. [RCL 309\2014](#)

72- **Industria metalgráfica y de construcción de envases metálicos.** Registra y publica la revisión salarial del año 2014 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (RCL 2010\1801). (Código de Convenio 9900344501198299003445011982)

Resolución de 19 de febrero 2014. [RCL 320\2014](#)

73- **Cemento.** Registra y publica el II Acuerdo para el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero español . (Código de Convenio 9910003508201199100035082011)

Resolución de 7 de febrero 2014. [RCL 286\2014](#)

74- **Gestorías Administrativas .** Registra y publica el VI Convenio colectivo estatal de gestorías

administrativas. (Código de Convenio 9900238501198199002385011981)

Resolución de 7 de febrero 2014. [RCL 287\2014](#)

75- **Ferrocarriles** . Registra y publica el XXI Convenio colectivo estatal de contratistas ferroviarias . (Código de Convenio 9900138501198199001385011981)

Resolución de 7 de febrero 2014. [RCL 288\2014](#)

76- **Enseñanza Privada** . Registra y publica las tablas salariales correspondientes a los años 2012 y 2013 del IX Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (RCL 2011\969) . (Código de Convenio 990019250119869900192501198)

Resolución de 27 de enero 2014. [RCL 204\2014](#)

77- **ENSEÑANZA PRIVADA** . Registra y publica el Acta del acuerdo de adhesión del sector de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (RCL 2013\1278), al IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (RCL 2006\645) . (Código de Convenio 9900872501199499008725011994)

Resolución de 27 de enero 2014. [RCL 209\2014](#)

78- **ENSEÑANZA PRIVADA** . Registra y publica el Acta referente a las tablas salariales para el año 2013 del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (RCL 2013\1278) . (Código de Convenio 9900872501199499008725011994)

Resolución de 27 de enero 2014. [RCL 218\2014](#)

79- **Fotografía** . Registra y publica las tablas salariales para el 2014 del Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica (RCL 2013\1806). (Código de Convenio 9900223501198199002235011981)

Resolución de 27 de enero 2014. [RCL 220\2014](#)

80- **Puertos**. Registra y publica el IV Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria. (Código de Convenio 9901254501199399012545011993)

Resolución de 17 de enero 2014. [RCL 148\2014](#)

ANEXO 2. Convenios Colectivos de Empresa Autonómico de Asturias. Año 2014.

1- **Principado de Asturias. Industrias Cima.** Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Cima, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300067201198333000672011983)

Resolución de 17 de diciembre 2014. [LEG 70\2015](#)

2- **Principado de Asturias. Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón.** Ordena la inscripción de la modificación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de la Dirección General de Trabajo (LEG 2013\6527). (Código de Convenio 3300043201197133000432011971)

Resolución de 4 de diciembre 2014. [LEG 9152\2014](#)

3- **Principado de Asturias. Nacional Hulleras del Norte (Hunosa).** Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de Empresa Nacional Hulleras del Norte, SA (Hunosa) en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300045201197933000452011979)

Resolución de 20 de noviembre 2014. [LEG 8102\2014](#)

4- **Principado de Asturias. EMPRESA MIXTA DE TRÁFICO DE GIJON.** Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300221201199133002212011991)

Resolución de 20 de noviembre 2014. [LEG 8046\2014](#)

Resolución de 6 de noviembre 2014. [LEG 7985\2014](#)

5- **Principado de Asturias. Nuevo Círculo.** Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Nuevo Círculo, SL, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3310004101201133100041012011)

Resolución de 24 de octubre 2014. [LEG 7802\2014](#)

6- **Principado de Asturias. Mecalux.** Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Mecalux S.A. (Colectivo Fábrica Gijón) en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300173001198733001730011987)

Resolución de 22 de octubre 2014. [LEG 7761\2014](#)

7- **Principado de Asturias. Sice.** Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa SICE, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300219201199133002192011991)

8- **Principado de Asturias. Urbaser.** Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Urbaser, SA, en su actividad de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado en el municipio de Siero, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300379201200233003792012002)

Resolución de 15 de septiembre 2014. [LEG 2014\5387](#)

9- **Principado de Asturias. Celulosas de Asturias, SA.** Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de

la empresa Celulosas de Asturias, S.A., en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300372201200233003722012002)

Resolución de 5 de agosto 2014. [LEG 3948\2014](#)

10- Principado de Asturias. Editorial Prensa Asturiana. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Editorial Prensa Asturiana, S.A.U., en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300035201198533000352011985)

Resolución de 25 de julio 2014. [LEG 5083\2014](#)

11- Principado de Asturias. Minerales y Productos Derivados, SA.-Mina Ana. Convenio Colectivo de la empresa Minerales y Productos Derivados, S.A. (Mina Ana) en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.. (Código de Convenio 3300085101197833000851011978)

Convenio de 8 de julio 2014. [LEG 4778\2014](#)

12- Principado de Asturias. Urbaser, SA. Ordena la inscripción de la revisión salarial para el año 2014 del convenio colectivo de la empresa Urbaser, SA (Gozón) (LEG 2010\1630), en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300456201200933004562012009)

Resolución de 17 de junio 2014. [LEG 4346\2014](#)

13- Principado de Asturias. Minerales y Productos Derivados, SA-Minas Moscona y Emilio. Ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa Minerales y Productos Derivados, SA (Mina Moscona y Mina Emilio) en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300086101197833000861011978)

Resolución de 17 de junio 2014. [LEG 4345\2014](#)

14- Principado de Asturias. Siderometalurgia. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300282501199433002825011994)

Resolución de 7 de mayo 2014. [LPAS 154\2014](#)

15- Principado de Asturias. Industrial Química del Nalón. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Industrial Química del Nalón, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300064201197933000642011979)

Resolución de 6 de mayo 2014. [LEG 2919\2014](#)

16- Principado de Asturias. Mecanizaciones y fabricaciones, SA. (MEFASA). Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Mecanizaciones y Fabricaciones, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300077201198033000772011980)

Resolución de 25 de abril 2014. [LEG 2831\2014](#)

17- Principado de Asturias. Carbonar, SA. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Carbonar, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300415201200733004152012007)

Resolución de 18 de marzo 2014. [LEG 2317\2014](#)

18- Principado de Asturias. Remolques Gijoneses, SA. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Remolques Gijoneses, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo

dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300191201198933001912011989)

Resolución de 7 de marzo 2014. [LEG 2163\2014](#)

19- Principado de Asturias. European Bulk Handling Installation. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa European Bulk Handling Installation, S.A. (EBHI, S.A.), en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300232201199133002322011991)

Resolución de 31 de enero 2014. [LEG 819\2014](#)

20- Principado de Asturias. Ayuntamiento de Gijón. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo del personal laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayuntamiento de Gijón en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3304001301200433040013012004)

Resolución de 28 de enero 2014. [LEG 801\2014](#)

21- Principado de Asturias. Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS). Ordena la inscripción de las tablas salariales para el año 2014 del Convenio Colectivo de la empresa Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS), en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de la Dirección General de Trabajo (LEG 2012\1718). (Código de Convenio 3300204201199033002042011990)

Resolución de 23 de enero 2014. [LEG 757\2014](#)

22- Principado de Asturias. Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS). Ordena la inscripción de las tablas salariales para el año 2013 del Convenio Colectivo de la empresa Cooperativa Farmacéutica Asturiana (COFAS), en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de la Dirección General de Trabajo (LEG 2012\1718). (Código de Convenio 3300204201199033002042011990)

Resolución de 23 de enero 2014. [LEG 756\2014](#)

23- Principado de Asturias. CHOCOLATES DEL NORTE. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Chocolates del Norte, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3300331201199833003312011998)

Resolución de 21 de enero 2014. [LEG 730\2014](#)

24- Principado de Asturias. Vicmillanera. Ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Vicmillanera, SL, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3310022201201433100222012014)

Resolución de 15 de enero 2014. [LEG 690\2014](#)

ANEXO 3. Planes de Igualdad, año 2014.

1- **Iiturgitana de Hipermercados.** Registra y publica el Plan de igualdad de Iiturgitana de Hipermercados, SL. (Código de Convenio 9010051211201490100512112014)

Resolución de 20 de noviembre 2014. LEG 8025\2014

2- **Tunstall Televida-UTE GSR-Televida-UTE Televida-Tunstall.** Registra y publica el Plan de igualdad de Tunstall Televida, UTE GSR-Televida y UTE Televida-Tunstall. (Código de Convenio 9010011311201490100113112014)

Resolución de 18 de noviembre 2014. LEG 8049 \LEG 8049\2014

3- **Kiabi España KSCE.** Registra y publica el Plan de igualdad de Kiabi España Ksce, SA (LEG 2014\4723). (Código de Convenio 9010050211201490100502112014)

Resolución de 7 de noviembre 2014. LEG 7896\2014

4- **SE.** Registra y publica el II Plan de igualdad del grupo de empresas Gamesa. (Código de Convenio 9010010311201490100103112014)

Resolución de 6 de octubre 2014. LEG 8458\2014

5- **La Voz de Galicia.** Registra y publica el Plan de Igualdad de La Voz de Galicia, SA. (Código de Convenio 9010049211201490100492112014)

Resolución de 12 de septiembre 2014. LEG 8329\2014.

6- **Thyssenkrupp Elevadores España.** Registra y publica el Plan de igualdad de Thyssenkrupp Elevadores España, SLU. (Código de Convenio 9010048211201490100482112014)

Resolución de 31 de julio 2014. LEG 3900\2014

7- **Carlson Wagonlit España.** Registra y publica el Plan de igualdad de Carlson Wagonlit España, SLU. (Código de Convenio 9010003111201490100031112014)

Resolución de 31 de julio 2014. LEG 3899\2014

8- **SE.** Registra y publica del plan de igualdad para la División de Acciona Agua. (Código de Convenio 9010008311201490100083112014)

Resolución de 16 de junio 2014. LEG 3856\2014

9- **Manqueterías Arias.** Registra y publica el Plan de igualdad de Mantequerías Arias, SA. (Código de Convenio 9010040211201390100402112013)

Resolución de 3 de junio 2014. LEG 3782\2014

10- **Fujitsu Technology Solutions.** Registra y publica el plan de igualdad de Fujitsu Technology Solutions, SA (antes Fujitsu Services, SA). (Código de Convenio 9010047211201490100472112014)

Resolución de 6 de mayo 2014. LEG 3575\2014

11- **Telefónica Servicios Audiovisuales.** Registra y publica el plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (LEG 2014\1083). (Código de Convenio 9001319201200190013192012001)

Resolución de 12 de febrero 2014. LEG 1086\2014

12- **RENFE-Operadora.** Registra y publica el Plan de igualdad de RENFE-Operadora (RCL 2013\71). (Código de Convenio 9010044211201490100442112014)

Resolución de 27 de enero 2014. RCL 219\2014

13- Principado de Asturias. Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón. Ordena la inscripción del Plan de Igualdad de la Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano de Gijón, SA, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo. (Código de Convenio 3310002211201433100022112014)

Resolución de 6 de noviembre 2014. LEG 7985\2014

14- Comunidad de Madrid. Mediaset España Comunicación. Registro, depósito y publicación del Acta de 31-3-2014, que acuerda la prórroga expresa del Plan de Igualdad en la empresa «Mediaset España Comunicación, Sociedad Anónima» LEG 2014\3937). (Código de Convenio 2810005211201428100052112014)

Resolución de 24 de julio 2014. LEG 3997\2014

15- Comunidad Foral de Navarra. Amma Navarra, SLU. Acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Acuerdo relativo al Plan de Igualdad de la empresa Amma Navarra, SLU, de Pamplona (LEG 2006\7405). (Código de Convenio 3110002111201431100021112014)

Resolución de 6 de junio 2014. LEG 3745\2014

16- Comunidad Autónoma de Cantabria. Comisiones Obreras. Inscripción en el Registro y publicación del acuerdo por el que se aprueba el Plan de Igualdad de CCOO de Cantabria, suscrito el 25 de marzo de 2014. (Código de Convenio 3910001211201439100012112014)

Resolución de 8 de septiembre 2014. LEG 6329\2014

17- Burgos. UTE Miranda de Ebro. Dispone la inscripción y publicación del Plan de Igualdad solicitado por la empresa UTE Miranda de Ebro (Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.-Inbisa Servicios y Medio Ambiente, S.A.) (LEG 2014\4834). (Código de Convenio 0910006201201209100062012012)

Resolución de 17 de diciembre 2014. LEG 98\2015

18- Castellón. Rimobel. Resolución y texto del Plan de Igualdad establecido en la empresa Rimobel, SA

Resolución de 18 de febrero 2014. LEG 382\2014

19- Valladolid. AYUNTAMIENTO DE LAGUNA DE DUERO. Plan de igualdad específico del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Laguna de Duero (LEG 2014\4134;LEG 2014\4137).

Resolución de 30 de mayo 2014. LEG 4137\2014

20- Valladolid. Aguas de Valladolid, SA. Plan de Igualdad de la empresa Aguas de Valladolid, SA (LEG\2011\6617). (Código de Convenio 4710001011201447100010112014)

Resolución de 26 de marzo 2014.LEG 2351\2014

21- Álava. Cocina Central Magui. Dispone el depósito del Plan de Igualdad de empresa no incluido en el art. 2.1.h) del Real Decreto 713/2010, de 28-5-2010 (RCL 2010\1565), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. . (Código de Convenio 0110001211201401100012112014)

Resolución de 20 de junio 2014. LEG 8255\2014