



TRABAJO FIN DE GRADO

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

“THE BALANCE OF FAMILY AND WORK LIFE”

Facultad de derecho.

Grado en relaciones laborales.

Presentado por: Lidia Ruiz Gómez

Tutora: Ana María Gómez Gómez

Curso académico 2018/2019

23 de julio de 2019

ÍNDICE

1. RESUMEN	3
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. OBJETIVOS	6
4. DESARROLLO	7
4.1. La sociedad hasta la primera ley de conciliación y con posterioridad a ella	7
4.1.1. <i>Definición, antecedentes.....</i>	<i>7</i>
4.1.2. <i>Primeros pasos hacia la conciliación: aproximación al problema e implantación en la sociedad.....</i>	<i>8</i>
4.1.3. <i>Modernización del concepto de familia y situación actual.....</i>	<i>11</i>
4.2. La conciliación y el conflicto hombre-mujer.....	13
4.2.1. <i>Evolución de la conciliación en términos de equidad.....</i>	<i>13</i>
4.2.2. <i>¿Conciliación o igualdad?</i>	<i>16</i>
5. PERSPECTIVA EMPRESA – TRABAJADOR.....	21
5.1. Medidas de conciliación en empresas	24
6. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	27
7. CONCLUSIONES.....	30
8. BIBLIOGRAFIA	34

1. RESUMEN

Desde que la mujer consiguió acceder al mundo laboral y dejó de ser asociada al cuidado de la familia, ha tenido que enfrentarse a numerosas dificultades por ir abriéndose camino, alcanzar un reparto equitativo de tareas y no ser la única responsable. A pesar del gran desarrollo que nuestra sociedad ha sufrido, la búsqueda de este equilibrio siempre ha sido un reto. Por ende, el fin de este trabajo es analizar cuál ha sido la evolución sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en España desde sus inicios hasta la actualidad, cómo ha afectado a las personas dependiendo de su género o cómo se ha ido abordando e implantando en la sociedad. Por otro lado, también se hará un análisis de cómo afecta este tema a las diferentes partes de la relación laboral, empresario y trabajador y de cómo las empresas buscan implantar medidas de conciliación satisfactorias. Para todo ello, partiremos de una base teórica donde hablaremos de los conceptos básicos que nos ayudarán a comprender y abordar esta investigación, para, tras todo esto, poder hacer un desarrollo que nos permita plantear unas conclusiones sobre la situación actual y cómo afecta a la sociedad en la que vivimos.

Palabras clave: conciliación, familia, políticas, medidas, género, empresa,

ABSTRACT

Since the woman gained access to the world of work and ceased to be associated with home care, has had to face many difficulties by going open way, to achieve an equitable sharing of tasks and not be solely responsible. Despite the great development that our society has suffered, the search for a balance between working life and family life has always been a challenge. Therefore, the purpose of this work is to analyze what has been the evolution of the reconciliation of working and family life in Spain from the beginning until today, how it has affected people depending on their gender, or how it has been addressing and implanted in our society. On the other hand, it will be also made an analysis of how this issue affects the different parts of the employment relationship, businessman and worker. For all of this, we will start from a theoretical basis, where we will talk about the basic concepts that will help us to understand and address the research, for, after all of this, can make a development that will allow us to draw conclusions about the current situation and how it affects the society in which we live.

Keywords: reconciliation, family, policies, measures, gender, Company.

2. INTRODUCCIÓN

La existencia de una mujer trabajadora, pero sólo dentro del hogar familiar, hacía que los roles estuvieran perfectamente establecidos y diferenciados: hombre asociado a la idea de proveedor de fortuna y mujer, siempre desplazada a un segundo plano, a la del mantenimiento del hogar.

A medida que la sociedad fue evolucionando, la idea de la mujer trabajadora comenzó a tomar forma, primero con los trabajos en domicilios ajenos, como las costureras o lavanderas, y más adelante, gracias a la revolución industrial, que las permitió cambiar de forma radical el papel que tenían en la sociedad. A pesar de suponer un gran avance para la mujer, no supuso un reparto de las labores para asegurar una mayor libertad, sino un aumento de las cargas. El trabajo dejó de ser una cosa sólo de hombres y, sin embargo, los trabajos domésticos continuaron siendo sólo de mujeres.

En este momento, comenzó un conflicto que, a día de hoy, aunque en menor medida, sigue siendo visible en nuestra sociedad: la dificultad para compaginar una vida laboral con una vida familiar.

En nuestra sociedad, con el fin de consolidar la idea de la superioridad del hombre, se han seguido atribuyendo diferentes roles en función del sexo. Lo masculino y lo femenino, son construcciones sociales, más que hechos biológicos y hace que mujeres y hombres no consigan tener las mismas oportunidades a la hora de ejercer determinados derechos. Poniendo un ejemplo, en épocas de crisis económica, se llegó a relacionar el problema con el acceso de las mujeres a la vida laboral argumentando que quitaron puestos de trabajo a los hombres, lo cual supone una forma de discriminación, ya que el derecho al trabajo es un derecho universal.

La evolución de la sociedad, gracias al desarrollo económico, ha hecho que uno de los principios básicos por el que nos regimos sea el de igualdad, pero hasta hace bien poco, ha sido un principio “sobre el papel”, más que algo real en lo que basarse.

El movimiento feminista ha sido una parte importante, ya que, gracias a las reivindicaciones de este colectivo, han conseguido sacar a la luz desigualdades entre hombres y mujeres y discriminaciones sufridas por éstas, instando a los poderes públicos a llevar a cabo actuaciones que de verdad aseguren la efectividad del artículo 14 de nuestra Constitución Española: una igualdad real ante la ley, sin discriminación alguna.

Además de esto, la idea tradicional de familia sufrió una gran transformación, no sólo por la liberación de la mujer de su rol, sino también, por los cambios estructurales que surgieron al crearse nuevos modelos de convivencia, que dieron una novedosa definición al concepto.

Con estos nuevos modelos familiares, no existe división ninguna, existen dos miembros que comparten tanto la esfera personal, como la laboral, y es aquí donde surge la necesidad de crear medidas que hagan posible compatibilizarlas.

Lo que se hará en el siguiente trabajo es una investigación con el fin de conocer la situación en la que se encuentra la conciliación en España y cómo ha evolucionado hasta nuestros días, convirtiéndose en una medida importante y de obligado cumplimiento por parte de las empresas, desarrollándolo de forma profunda y realizando una serie de preguntas a las que, gracias a esta investigación, daremos respuesta.

3. OBJETIVOS

Con este trabajo pretendo:

- Conocer cómo evolucionó la sociedad hasta la 1ª ley de conciliación y con posterioridad a ella.
 - Cómo se abordó el tema, implantación en la sociedad y situación actual.
- Conocer si afecta de igual forma a hombres y mujeres.
 - ¿Conciliación o igualdad?
- Diferente visión empresa-trabajador.
 - Medidas de conciliación en las empresas.
- Conciliación laboral y familiar en casos de violencia de género.

4. DESARROLLO

4.1. La sociedad hasta la primera ley de conciliación y con posterioridad a ella.

4.1.1. Definición, antecedentes.

Tras los cambios sufridos en nuestra sociedad con la instauración de la democracia, la incorporación de la mujer a la vida laboral y el derecho a la igualdad, situando a hombres y mujeres al mismo nivel, se hizo necesario que el ordenamiento jurídico crease normas que consiguiesen la plena participación, y que permitieran a ciudadanos y ciudadanas compatibilizar sus responsabilidades familiares y laborales.

Tal y como analiza Ana Rosa Argüelles Blanco en su libro *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares* “*la plena realización de la democracia requiere la participación de todos los ciudadanos, hombres y mujeres por igual, en la adopción de decisiones políticas, en la economía y en la vida social, cultural y civil*”¹.

En el momento en el que la mujer accedió al mundo laboral se vio sometida a muchas desigualdades: tuvo que soportar vivir con la creencia de que era una fuerza de trabajo secundaria, con mayor probabilidad de acabar en desempleo, con trabajos considerados poco cualificados, además de recibir salarios inferiores a los de los hombres y sin olvidar la existencia del llamado “techo de cristal”. A todo esto había que sumar la idea de que la atención de las personas dependientes corría por su cuenta, lo que suponía que en la mayoría de ocasiones se viesan obligadas a abandonar su trabajo.

Al dejar de lado la idea de que únicamente las mujeres se dedicaban al ámbito familiar, surgió el conflicto trabajo-familia y la necesidad de crear normas y documentos que concediesen a las personas trabajadoras un tiempo para dedicar a las personas dependientes que tuviesen a su cargo. Surgió así el concepto de conciliación de la vida laboral y familiar, que puede definirse como la necesidad que tienen los trabajadores, tanto hombres como mujeres, de poder compatibilizar su vida laboral y su vida familiar, para poder desarrollarse de forma plena en ambos sentidos, sin tener que dejar de lado uno de ellos para poder dedicarse al otro.

¹ Argüelles Blanco, Ana Rosa. “*La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar*”. Consejo económico y social de España, 2004, pág. 21.

Se podría decir que la conciliación pretende hacer una “reforma” de la sociedad modificando ciertos aspectos con el fin de garantizar la calidad de vida de las personas y consiguiendo oportunidades igualitarias para hombres y mujeres, permitiendo así un desarrollo completo en todos los aspectos de la vida, progresando profesionalmente y pudiendo disfrutar del tiempo familiar a la vez.

Para ello, los poderes públicos tienen la obligación constitucional de que la igualdad sea real y efectiva, protegiendo tanto los intereses económicos como los familiares, garantizando una protección frente al empleador y evitando así que la atención de la vida familiar suponga un problema para el desarrollo profesional.

4.1.2. Primeros pasos hacia la conciliación: aproximación al problema e implantación en la sociedad.

El cambio producido en nuestra sociedad y las reivindicaciones sociales llevadas a cabo hicieron que la problemática a la que estamos haciendo referencia, dejase de ser un problema privado y comenzase a serlo público, de forma que, Parlamento y Gobierno tomaron conciencia y vieron necesaria la introducción de nuevos derechos y garantías que asegurasen un equilibrio entre los deberes laborales y familiares.

Es una realidad que la diferencia biológica en relación con la maternidad es un hecho y que los roles estaban todavía muy determinados, pero para fomentar un cambio, además de garantizar de forma efectiva la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo fue necesario crear medidas que facilitasen esa conciliación de la vida laboral y familiar.

Uno de los primeros y más importantes pasos que tomó nuestra sociedad para conseguir una mejora fue la promulgación de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Esta ley modificó muchos preceptos de algunas normas como el Estatuto de los Trabajadores con el fin de mejorar derechos ya existentes y aumentando algunos nuevos como el cuidado de familiares hasta el segundo grado, la reducción de la jornada o la excedencia. Además, gracias a esta ley, el riesgo durante el embarazo se consideró una causa de suspensión del contrato.

Es importante mencionar el desarrollo reglamentario de esta ley ya comentada, el RD 1251/2001, de 16 de noviembre, que congrega los términos en los que empresario y trabajador pueden pactar la suspensión a tiempo parcial del contrato por maternidad, y, además de esta promulgación, también hubo importantes leyes, como la 12/2001, de 9 de julio que incorporó el nacimiento de un hijo prematuro o que debe ser hospitalizado tras el parto como una de las causas que dan derecho a la reducción de jornada.

Igualmente, las normas internacionales han sido decisivas para la evolución de la conciliación en nuestro país. La organización internacional del trabajo ha adoptado numerosas medidas referentes a la protección de los intereses familiares en las relaciones de trabajo, como las políticas para el reparto de cuidados entre hombres y mujeres gracias a la licencia de paternidad remunerada, la licencia de larga duración para cuidar de otros familiares o las medidas de protección a la maternidad.

En el convenio número 156² de la OIT se exige que las políticas nacionales incluyan entre sus objetivos medidas para que todos los trabajadores, hombres o mujeres, puedan trabajar sin que esto suponga un enfrentamiento entre sus obligaciones laborales y familiares.

Además de lo ya mencionado, determinados hitos tuvieron mucho que ver en la evolución que ha sufrido la conciliación en nuestro país antes de la creación de la Ley 39/1999, como la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de 9 de diciembre de 1989, que habla de la necesidad de crear medidas que consientan compatibilizar las obligaciones profesionales y familiares a trabajadores de ambos sexos.

La conciliación, como ya se ha dicho, está íntimamente ligada a la igualdad entre hombres y mujeres, y por ello es importante hacer alusión a la repercusión que tuvo la búsqueda de esta igualdad, ya que supuso la concesión a las mujeres de derechos laborales vinculados a los intereses familiares.

La Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979 habló de la importancia de modificar la idea tradicional de hombre en el trabajo y mujer en la casa con el fin de suprimir de forma total la desigualdad.

² *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. (Entrada en vigor: 11 Agosto 1983).

Haciendo un poco más de referencia al ámbito jurídico español, con anterioridad a la ya comentada Ley Orgánica 39/1999, que agrupó y amplió algunas disposiciones ya existentes en el ordenamiento jurídico, y que intentó responder a los cambios sociales en el mercado laboral, hubo importantes leyes como la 3/1989 sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora, que hizo importantes modificaciones³, además de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales que introdujo nuevos presupuestos para los casos de embarazo y lactancia.

Las primeras leyes sobre conciliación se centraron más en la idea de la carencia que suponía el hecho de que una mujer se quedase embarazada al dejar de prestar sus servicios, más que en la protección de unos intereses familiares y laborales. Lo que se pretendía con estas leyes era mantener a las mujeres todavía relegadas al permitirles refugiarse en tiempos parciales o ampliando permisos para que continuasen en ese ámbito del cuidado de la familia y el hogar, en lugar de hacer leyes que apoyasen la contribución masculina⁴.

En la época de la II República comenzaron a verse cambios asociados a la idea de igualdad entre hombres y mujeres, algo que no tuvo mucha persistencia en el tiempo como consecuencia de la llegada del régimen franquista, de carácter patriarcal, que volvió a situar a la mujer en una posición de debilidad y desigualdad, forzándola a dedicarse única y exclusivamente al hogar, su matrimonio y su familia⁵.

Más adelante, con el fin de este régimen y la incorporación de la democracia, la sociedad española tenía una sed de cambios que incluían, también, cambios en la situación de las mujeres.

El año 1975 se declaró como el año internacional de la mujer, año en el que también se celebraron las Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer donde se comentaron las discriminaciones sufridas y donde se reivindicaron las supresiones de toda distinción por razón de sexo.

³ Hizo una reforma del ET y añadió en el artículo 37.4, que en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento *“este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre siempre que ambos trabajen”*.

⁴ *Ley de 13 de marzo de 1900*; prohibió el trabajo durante las 3 semanas posteriores al parto y concedió un permiso de lactancia de 1 hora al día.

⁵ *Fuero del trabajo de 1938* habla de la liberación de la mujer casada del taller y de la fábrica, además de apartar a mujeres que habían cursado estudios considerados liberalistas. La única profesión liberal abierta a la mujer era también la peor remunerada: magisterio.

Las primeras elecciones después de cuarenta y dos años supusieron que casi todos los partidos políticos ofreciesen programas dirigidos a mujeres y, tras la transición se instauró nuestra Constitución, hoy en día vigente, la cual define la igualdad como un valor superior y asegura un derecho al trabajo en términos de igualdad y no discriminación, garantizando la protección familiar.

Por último, es necesario decir que la conciliación de la vida laboral y familiar y el principio de igualdad entre hombres y mujeres han estado siempre unidos y, gracias a la entrada en vigor de otra importante ley como es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres se consiguió dar un paso más hacia una igualdad real, incorporando acciones para conseguir que las mujeres, quienes estaban en una situación desfavorable, consiguiesen un equilibrio real con respecto a los hombres, fomentando que ambos sexos compartiesen responsabilidades y tareas familiares.

4.1.3. Modernización del concepto de familia y situación actual.

Como ya se ha comentado, dos de las grandes situaciones que hicieron que la conciliación se convirtiese en algo que necesariamente tenía que ser regulado fueron la democracia y el fuerte impulso de la mujer hacia el entorno laboral, sin embargo, ha habido también algo que ha obligado a tomar conciencia sobre la necesidad de crear medidas conciliatorias: los grandes cambios en la idea tradicional de familia.

Siempre se ha entendido la familia tradicional como un vínculo matrimonial, católico, entre dos personas heterosexuales con hijos y con roles perfectamente definidos, pero el avance y los cambios producidos en nuestra sociedad han provocado también un cambio en la estructura familiar, creando así, nuevas formas de convivencia y organización familiar y haciendo desaparecer esa idea conservadora de obediencia hacia el varón dando paso a relaciones más igualitarias.

Con la aparición de las familias monoparentales o el matrimonio entre personas del mismo sexo, las relaciones se convirtieron en algo más tolerante y libre dejando de existir sólo un vínculo familiar hombre-mujer, y comenzando a basarse en el concepto de igualdad, por ello, la idea de conciliar la vida laboral y familiar se convirtió en algo más complejo, que abarcó a más tipos personas.

Tras todo este tiempo, y pese a la diversidad de normas que han ido modificando y adaptando el tema a la situación actual, la conciliación ha ido tomando forma, cobrando una gran importancia y siendo uno de los temas más comentados en nuestra sociedad, tanto para empresarios, políticos o trabajadores, además de ser uno de los aspectos básicos de la lucha para las mejoras laborales.

Por tanto, podemos afirmar que la sociedad ha cambiado y los hogares han comenzado a formarse por modelos familiares heterogéneos, aumentando así la necesidad de cambiar la presuposición de que es la mujer quien únicamente debe conciliar y es aquí, en estas unidades familiares modernas donde podría comenzar el proceso de cambio.

A pesar de que el legislador haya tomado y tome partido en este tema, es de vital importancia que para asegurar que las personas trabajadoras tengan el tiempo y los recursos necesarios para conciliar, se tomen medidas para complementar o incluso mejorar, estos desarrollos normativos y por ello, la negociación y el convenio colectivo han tenido un papel importante⁶, pero bien es cierto, que una de las medidas que, llevada a cabo de forma correcta, puede llegar a solucionar el problema que se plantea es, sin duda, la educación.

Desde edades tempranas se comienzan a inculcar -indirectamente- unos valores que todavía están basados en la existencia de diferencias por razón de sexo y es aquí donde comienza el fallo. Existen prejuicios que nos son impuestos socialmente prácticamente desde el día en que nacemos y hay una importancia suprema de desmontarlos cuanto antes para evitar arrastrarlos hasta edades adultas. Es de vital importancia razonar los prejuicios, porque al hacerlo, éstos acaban autodestruyéndose.

Las medidas legislativas impuestas por el estado no podrán tener nunca efectos positivos al 100% si esto no se complementa con unas medidas sociales aplicadas en las familias. La necesidad de implicar a niños y niñas en las tareas del hogar, hablar con ellos de la información que reciben de agentes externos como la televisión o sus amigos, los juegos unisex o el hecho de dar ejemplo supondrán alcanzar de forma natural una situación de equidad que a día de hoy, todavía no es del todo real.

⁶ Una encuesta realizada por Infojobs-Esade en el año 2018, aseguró que el 58% de las empresas contaban ya con un plan de conciliación, con medidas como los días de libre disposición o mayor flexibilidad horaria. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/mas-de-la-mitad-de-las-empresas-espanolas-declaran-implementar-medidas-de-conciliacion-laboral-para-sus-empleados> Consultado el 09 de junio de 2019.

Es necesario aceptar que existen disparidades entre hombres y mujeres pero que esas diferencias no suponen llevar asociados roles impuestos por la sociedad. Conseguir esto supondría dejar de asociar la conciliación con la mujer y entender que es un problema del matrimonio o la convivencia, un problema de toda la familia, al fin y al cabo.

Como hemos podido comprobar, desde las primeras ideas de conciliación, en las que la imagen de conciliar era únicamente de las mujeres y con una visión muy proteccionista, hasta la idea actual, la conciliación ha pasado por un proceso de cambio continuo y, aunque todavía queda camino por recorrer, ya se ve como la posibilidad que tienen las personas, sean hombres o mujeres, de hacer compatibles intereses, obligaciones y necesidades.

4.2. La conciliación y el conflicto hombre-mujer.

4.2.1. Evolución de la conciliación en términos de equidad.

El interés por integrar a la mujer al mundo laboral siempre ha sido mayor que el interés por incorporar al hombre en la vida doméstica, creando así, un desequilibrio difícil de solucionar y una complicada situación para el género femenino.

El cambio que ha implicado la creación de nuevas figuras jurídicas ha supuesto una mejora de los derechos ya existentes o la eliminación gradual de las desigualdades por razón de sexo, pero es innegable que, aunque ya se hayan reconocido la mayoría de derechos también al trabajador hombre, todavía existen ciertas limitaciones.

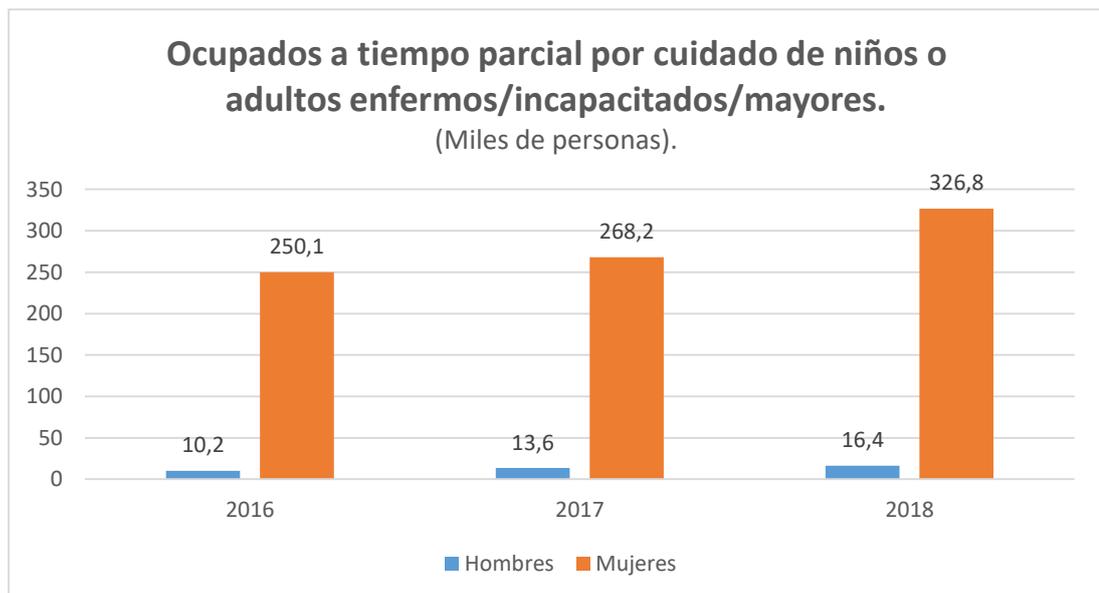
Según una encuesta del INE, el segundo trimestre de 2018 trajo consigo un gran aumento de la tasa de ocupación, tanto de hombres como de mujeres, considerándose así el mayor incremento de la historia. La tasa de actividad en el caso de las mujeres se elevaba hasta el 53,29% a diferencia de los hombres que contaban con un 64,42%. Concretando un poco más, la mayor tasa de actividad -87,08%- se situaba en una franja de edad entre los 25 a 54 años, estancándose algo más en edades de menos de 25 -37,04%- y en más de 55 -25,93%-.

Numerosos análisis nos permiten afirmar que, pese a que en los últimos años el incremento de una participación equilibrada entre hombres y mujeres ha ido en aumento, la realidad es que siguen siendo, en la mayoría de los casos, las mujeres quienes toman como únicamente suya la responsabilidad doméstica y familiar.

La conciliación de la vida laboral y familiar se ha asociado al género femenino desde sus orígenes porque es a ellas a quienes afecta y aunque los avances son palpables, la realidad es que el reparto de tareas continúa siendo, poco equilibrado, lo que conlleva un abandono laboral por parte de las mujeres o un descenso de la natalidad.

En el año 2016, España contaba con 2833 mil personas con una contratación a tiempo parcial por diversas razones: continuar su formación, dificultad por conseguir un empleo a jornada completa, propia voluntad, cuidado de una persona dependiente... En el 2017, esta cifra tuvo un descenso y fueron 2805,4 miles de personas las que se vieron obligadas o decidieron tener este tipo de contrato, con un nuevo incremento en el año 2018 a 2894,8.

En 2017, el Instituto Nacional de Estadística afirmó que de la totalidad de trabajadores que decidían ocuparse a tiempo parcial, en el caso concreto de quienes lo hacían para cuidar de una persona dependiente, la mayoría eran mujeres, frente a los hombres, que ocupaban solamente, un 5%.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades.

Además, de esas mujeres, el 58.7% que participaron en la encuesta, aseguraron que no había medios suficientes para poder compaginar el trabajo y el cuidado familiar o que, eran demasiado costosos⁷.

⁷ Encuesta de población activa (EPA). Variables de submuestra. Año 2017. http://www.ine.es/prensa/epa_2017_s.pdf. Consultado el 09 de junio de 2019.

Es un hecho que los umbrales económicos suponen una clara diferencia entre unas familias u otras y que las mujeres que cuentan con una economía familiar boyante, no se ven en la obligación de renunciar a nada, porque recurren al servicio doméstico para el trabajo familiar. Sin embargo, cualquier trabajadora con una economía algo más escasa tiene que recurrir a la ayuda de una tercera persona, reducir su jornada, o incluso dejar su trabajo para conseguir uno que se adapte mejor a sus necesidades.

Otro estudio respecto al tema de las jornadas parciales, esta vez de Eurostat, asegura que el porcentaje de mujeres trabajadoras a tiempo parcial es cuatro veces superior al de los hombres, incluso a pesar de que, algunas de esas mujeres tengan una cualificación superior a la del hombre. Afirma también, que la tasa de empleo femenino se reduce en los casos de tener hijos menores de 6 años o de ser mujeres de edades mayores, ya que asumen la responsabilidad de cuidar a familiares dependientes.

Con toda esta situación surgió el concepto de “doble jornada laboral”, que hace referencia al tiempo que se dedica a realizar trabajos fuera de la jornada laboral y sin remuneración, concepto asociado al género femenino, ya que, según el INE, duplican las horas dedicadas a este tipo de trabajos con respecto al género masculino.

Tal y como se aprecia gracias a los datos aportados y a los informes de la Organización de los Estados Iberoamericanos aseguran que la inclusión de las mujeres en el mundo laboral no supuso un reparto equitativo de las tareas domésticas y en la mayoría de relaciones heterosexuales en las que ambos son trabajadores, no existe aún, una corresponsabilidad real.

Las trabajadoras han tenido que tomar medidas para adaptar su vida a su situación: buscar trabajos a tiempo parcial, necesidad de que otras personas cuiden de sus hijos o las personas que tengan a su cargo, o directamente llegar a tomar la decisión de no tener hijos o renunciar a sus trabajos.

El estado español tiene el deber de crear normas que faciliten esta conciliación, trabajo que ha avanzado de manera estrepitosa en los últimos años, pero que aún no ha llegado a conseguir las mejoras totales y necesarias para la existencia de un verdadero reparto, en el que nadie se tenga que ver obligado a abandonar sus deseos de trabajar o formar una familia., porque, en general, las figuras jurídicas que pretenden facilitar esta conciliación, acaban suponiendo para la persona que los disfruta un obstáculo profesional al no llevarse a cabo de forma equilibrada y equitativa.

4.2.2. *¿Conciliación o igualdad?*

En la teoría, el derecho español concede a los trabajadores la posibilidad de acogerse a permisos que faciliten la conciliación de la vida familiar en una situación de igualdad y no discriminación, pero encontramos el problema en la práctica, cuando la inmensa mayoría de personas que acaban optando por estos permisos, son mujeres, impidiéndolas de esta manera, promocionar o llegar a tener puestos de responsabilidad.

Es innegable que la Ley 39/1999 es una ley dirigida tanto a hombres como mujeres trabajadoras, pero su entrada en vigor no supuso acabar con los roles tradicionales creados en nuestra sociedad al no establecer medidas que apoyasen la participación masculina en las responsabilidades familiares.

Pese a ser una ley neutra en el sentido de estar dedicada a ambos sexos, no se creó valorando las diferentes situaciones existentes entre hombres y mujeres y por ello, en el año 2003 se creó una ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el gobierno con el objetivo de analizar y conseguir información sobre el impacto que pudiera tener una norma en hombres y en mujeres y hacer las modificaciones pertinentes antes de su aprobación. Sin embargo, esta introducción de leyes sigue sin funcionar del todo en la práctica.

La diferencia a la hora de conciliar sigue siendo clara y palpable y es por eso que casi el 80% de las sentencias sobre conciliación hacen referencia a vulneraciones de derechos por parte del empresario hacia sus trabajadoras, como puede ser la sentencia del Tribunal Supremo 2213/2018 de 13 de diciembre sobre reducción de jornada o la sentencia 818/2011 del Tribunal Supremo sobre la negativa de conceder una prestación de riesgo durante el embarazo a una tripulante de cabina, entre otras muchas.

Sin embargo, es sorprendente que pese a que el legislador se esfuerza en crear medidas que consoliden un reparto equitativo de tareas, es también una realidad que en muchas ocasiones es la propia ley la que impide conciliar a los trabajadores hombres. En consecuencia, existen un gran número de sentencias que niegan a estos trabajadores el acogimiento a su derecho de modificar o reducir sus horarios con el fin de gestionar su tiempo para hacerse cargo de personas dependientes.

Así pues, el Tribunal Constitucional resuelve en la sentencia 26/2011 de 14 de marzo⁸, el conflicto de un hombre al que le niegan su voluntad de prestar servicios en horario nocturno con el fin de atender a sus dos hijos de corta edad.

El demandante se basó en la existencia de discriminación por razón de sexo, sin embargo, la sala de lo social desestimó la pretensión al entender que no existía vulneración de derechos, ya que no se le negó por el hecho de ser un varón, sino porque no existía la posibilidad de cumplir lo que el actor pedía, además de no existir un derecho directo del trabajador a elegir turno de trabajo.

Por otro lado, se fundamentó en la posibilidad de una vulneración de derechos si nos referimos a la discriminación por circunstancias personales o sociales, ya que la negativa suponía una dificultad para la conciliación, además de la discriminación que supondría el delegar únicamente el cuidado a la mujer.

No obstante, el Tribunal Constitucional defendió que todas las medidas orientadas a facilitar la conciliación han de prevalecer, ya que existe una relevancia constitucional a partir de la Ley 39/1999 que adoptó medidas para que los hombres participasen en la vida familiar, además de la existencia de la Ley Orgánica 3/2007 que intenta favorecer la conciliación y equiparar al hombre y la mujer en las obligaciones familiares.

Por tanto, el hecho de que los órganos no pensasen en que denegar la pretensión constituía o no un obstáculo para la conciliación supone la no valoración de la dimensión constitucional.

Por todo esto, el fallo del Tribunal constitucional obligó a reconocer el derecho fundamental a la no discriminación por circunstancias familiares, la nulidad de la sentencia del juzgado de lo social que rechazaba la pretensión del demandante y la obligación de publicar una nueva resolución acorde al derecho fundamental reconocido, dando así la razón al demandante y facilitando su derecho a conciliar.

Por otro lado, la Sentencia Roca Álvarez supuso un punto de inflexión en materia de conciliación. El problema se planteó ante la negativa del empresario a conceder un permiso “de lactancia” a un hombre trabajador.

⁸ STC 26/2011, de 14 de marzo. (BOE núm, 86 de 11 de abril de 2011). http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/6808#complete_resolucion&dictamen. Última visita 09 de junio de 2019

El estatuto de los trabajadores establece que este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre siempre que ambos sean trabajadores por cuenta ajena. En este caso, el trabajador pide el permiso pero se lo deniegan porque su mujer es una trabajadora por cuenta propia. El juzgado de lo social consideró que era un permiso reservado a trabajadoras madres y por cuenta ajena, con lo cual lo desestimó. Tras esto, se interpuso recurso de suplicación donde el órgano jurisdiccional interpretó que la decisión había sido correcta pero se planteó la pregunta de si el hecho de reservar el permiso únicamente a mujeres trabajadoras constituía una discriminación al existir una diferencia de trato por razón de sexo.

Según el gobierno, conceder este permiso a la mujer se hace con el fin de contrarrestar la dificultad que soporta el género femenino para conservar su empleo tras el nacimiento, a diferencia de los hombres, ya que para ellas es más difícil incorporarse de nuevo al trabajo o permanecer en el.

A día de hoy, ya no se trata de un periodo de lactancia natural, sino un mero tiempo para el cuidado de los hijos y una medida conciliadora. Además, el negar el disfrute de este permiso, puede suponer seguir alimentando y perpetuando la división tradicional de las tareas a la hora de tener un hijo, ya que, en este caso, la mujer del Sr. Roca, tendría que limitar su trabajo y soportar la carga del nacimiento sin su ayuda.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideró que la legislación española aplicaba un trato discriminatorio a los padres trabajadores al conceder este permiso únicamente en casos en los que la mujer fuese trabajadora por cuenta ajena y aseguró que el único límite es que no lo pueden disfrutar ambos, sino sólo uno de ellos⁹.

Más tarde, en el año 2018, volvió a surgir este conflicto y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña consideró discriminatoria la denegación de un permiso de lactancia a un hombre cuya pareja no estaba empleada¹⁰.

⁹ <https://www.iberley.es/noticias/permiso-lactancia-disfrutado-padre-vision-tjue-sobre-obligacion-acceso-permiso-conyuge-pareja-trabajadora-cuenta-ajena-27435> Última visita 09 de junio de 2019

¹⁰ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Catalunya 8 de marzo de 2018.

La obtención de una sociedad equitativa no sólo depende de que el ordenamiento jurídico cree leyes justas, sino también de las prácticas que se lleven a cabo para la implantación real de esta igualdad a la que se hace referencia. Tal y como se expuso en el Informe del Consejo de Europa¹¹: *“la igualdad entre hombres y mujeres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho, ni siquiera en las sociedades que proclaman ideales democráticos”*.

Los datos nos permiten afirmar de forma clara que, la conciliación todavía no ha calado lo suficiente. Palomo Cermeño ya aseguró que el análisis de los datos estadísticos en cuanto al empleo y los permisos disfrutados por los trabajadores nos deja ver que la igualdad real entre hombres y mujeres no se ha alcanzado realmente, ni en el mundo laboral, ni el mundo familiar.

La sociedad todavía no ha experimentado un cambio total de la mentalidad y se sigue considerando que quienes deben conciliar son ellas y, en consecuencia, en la mayoría de los casos siguen siendo ellas. Todo esto supone que la igualdad y corresponsabilidad continúan siendo, en cierta medida, escasas y que pese a que los derechos de conciliación son en parte eficaces, se sigue pensando que es “cosa de mujeres”.

Siendo consciente el Tribunal Constitucional de que, aunque se creen leyes para promover la igualdad y la participación del hombre en la vida familiar, la desigualdad entre hombres y mujeres es todavía real, manifestó la necesidad de crear un derecho desigual-igualitario¹², es decir, medidas que equilibren las discriminaciones que sufren las mujeres con el fin de conseguir la igualdad total por parte de éstas.

La discriminación positiva -entendida como la idea de ayudar a ciertos grupos de la sociedad que han sufrido o sufren discriminación- ha generado mucha polémica como política laboral desde sus inicios. La razón es que una gran parte de la sociedad más conservadora y menos concienciada, considera que dar ventajas a unos, supone una discriminación para otros.

¹¹ Consejo de Europa: I. Informe del Consejo de Europa: *La Igualdad entre mujeres y hombres. Estrasburgo, 1982.*

¹² “El principio de igualdad permite el tratamiento desigual ante situaciones de hecho desiguales”

Sin embargo, no aceptar que minorías como las mujeres necesitan un pequeño empujón para encontrarse en situación de igualdad respecto a los hombres, es no aceptar que existe discriminación alguna. Lo que se busca con esta medida, la cual está cada día más apoyada por diferentes partidos políticos no es una soberanía femenina, sino una igualdad real¹³.

¹³ WOLLSTONECRAFT, MARY. *“Yo no deseo que las mujeres tengan poder sobre el hombre, sino sobre ellas mismas”*. Vindicación de los derechos de la mujer (1759-1797).

5. PERSPECTIVA EMPRESA – TRABAJADOR

La integración de la mujer en el mundo laboral ha supuesto la creación de numerosos retos a los que ha habido que dar solución. Aunque parezca que la conciliación es algo con lo que la mayoría de la población está de acuerdo y, aun siendo una gran variedad las empresas que ya cuentan con medidas conciliatorias que aseguran a sus trabajadores una buena distribución entre trabajo, hogar y una vida plena, existen partes de la sociedad que consideran que la conciliación es más un pensamiento utópico que algo que pueda aplicarse a la realidad.

Quienes consideran la conciliación como una fantasía se fundamentan en la idea de que planificar tanto la vida de las personas lo único que conlleva es más estrés. Además, consideran que las políticas conciliatorias, como el horario flexible o la guardería dentro del centro de trabajo, lo que hacen es crear un desequilibrio en la vida de las personas y, reflexionan sobre la idea de que existen trabajadores que utilizan su jornada laboral para descansar de sus tareas domésticas.

Frente a esto, es necesario argumentar que sin duda alguna, las medidas conciliatorias, incluso en los casos en los que no son excesivamente beneficiosas, suponen una ventaja general, favorable para ambas partes, tanto empresarios como trabajadores, dando pie así, a una satisfacción y una productividad por parte de los empleados, que son el motor de una empresa.

Uno de los principales objetivos y a lo que más hacen referencia algunos partidos políticos es la necesidad de crear leyes que realmente aseguren esta posibilidad de compatibilizar la vida laboral con la vida familiar, sin embargo, esto ha acabado suponiendo un eterno debate entre los intereses de la empresa y los intereses de los trabajadores.

Es innegable que el éxito empresarial se basa en la satisfacción de los trabajadores que esten a su cargo: un trabajador satisfecho es un trabajador cuyo rendimiento será óptimo, no obstante, resulta complicado encontrar un equilibrio satisfactorio para ambas partes de la relación laboral, cuando son varios los intereses que entran en conflicto.

A diferencia de las empresas convencionales cuyo principal interés es el capital, la aparición de empresas de economía social ha supuesto un giro en las relaciones laborales que ha constituido una primacía de la persona y cuyos valores se basan en la búsqueda de una igualdad y conciliación reales¹⁴.

Estas empresas de economía social defienden que no hay que imponer como principal objetivo en la vida de las personas conseguir un beneficio económico por encima del resto de tiempos vitales, sin embargo, es complicado conseguir esta meta haciendo, al mismo tiempo, que una empresa sea eficaz y perdure en el mercado laboral.

Para conseguir la corresponsabilidad y el equilibrio que busca una sociedad democrática es fundamental la existencia de una legislación adecuada, no obstante, la negociación y los convenios también tienen una importante función para la incorporación de medidas conciliatorias. Además, algunas empresas ya cuentan con comités de RSE¹⁵ que se centran en conseguir favorecer las condiciones de los trabajadores.

A corto plazo, la conciliación para el empresario puede verse como algo negativo al surgir la necesidad de buscar un nuevo trabajador que sustituya a quien quiere disfrutar de un permiso o simplemente, al verlo como una reducción de la productividad, sin embargo, a la larga, es mucho más beneficioso que aplicar políticas inflexibles.

Al enfocarlo como un problema, la conciliación es una idea que muchos empresarios todavía rechazan, sin embargo, es un hecho que beneficia a las empresas al suponer una mayor productividad y mejorar el clima laboral, evitando el absentismo o la desmotivación laboral, entre otras cosas. Son muchas ya las empresas que consideran insostenible no lograr un acuerdo que facilite compatibilizar la vida laboral y familiar de sus trabajadores.

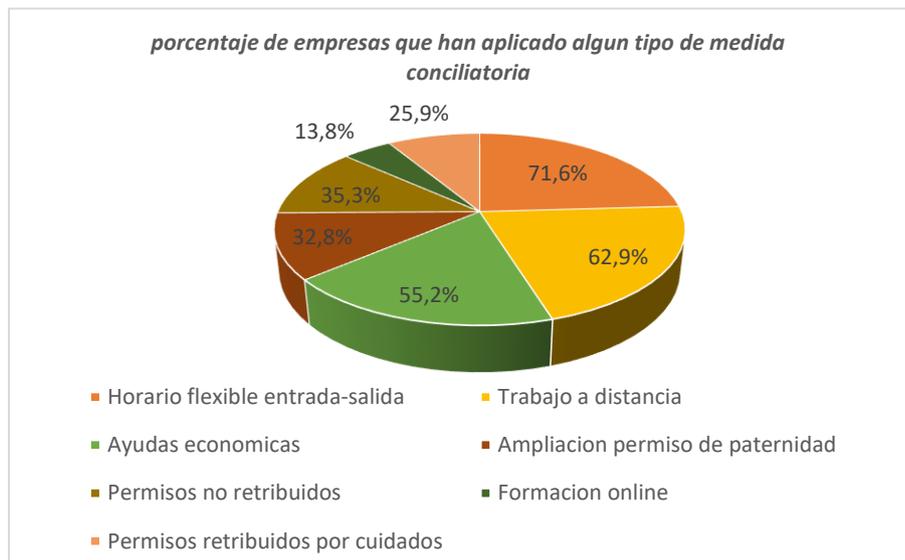
A pesar de la responsabilidad con la que cuenta el legislador a la hora de hacer leyes en materia conciliatoria, las empresas coinciden en que las medidas son insuficientes para garantizar los intereses de ambas partes. La gran diversidad empresarial que encontramos en el mercado hace que no se pueda dar una solución global, sino que cada empresa es responsable de crear medidas que faciliten la conciliación en función de las necesidades específicas que tenga su plantilla.

¹⁴ Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía social.

¹⁵ Responsabilidad social empresarial, entendida como la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y sus familias.

Encontramos que son muchas las empresas que asocian el fomentar la conciliación con la necesidad de aportar una gran cantidad de recursos para afrontarlo, sin embargo, no hay una sola disposición conciliatoria, sino que son varias las vías por las que se puede garantizar una conciliación real y muchas de ellas, ni siquiera suponen un gran impacto en el esfuerzo empresarial.

Son varias las medidas conciliatorias que las empresas ya han comenzado a implantar, desde medidas que complementen o mejoren la normativa, medidas que flexibilicen los horarios y que apoyen la autonomía y decisión personal o medidas para acercar a los centros de trabajo a las personas dependientes, entre otras.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Las medidas conciliatorias no sólo van a suponer una ventaja para el trabajador, sino, como ya se ha dicho, también para el empresario, ya que la satisfacción de los trabajadores siempre se va a ver reflejada en el rendimiento de una empresa, en definitiva, la conciliación supone trabajar mejor.

5.1. Medidas de conciliación en empresas.

A diferencia de épocas pasadas en las que la relevancia del salario obtenido o la categoría profesional eran lo principal, a día de hoy los trabajadores también buscan empresas que cuenten con medidas que les permitan compatibilizar su vida laboral y personal. Por ello, son muchas las empresas que tienen como objetivo principal introducir en sus convenios y planes de igualdad medidas que realmente aseguren esa conciliación reclamada.

Empresas como Repsol, Vodafone o Mercadona cuentan con medidas enfocadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, basándose en la idea de que la conciliación es un potente estímulo para los trabajadores. Por ello incluyen medidas conciliatorias, como el teletrabajo, una ampliación de la baja maternal y paternal o la flexibilidad horaria, al considerarlo un generador de productividad, y creando así una mayor implicación por parte de los trabajadores.

Vodafone, con unos 3400 empleados a su cargo, cuenta con medidas que permiten combinar la vida familiar y laboral y que van destinadas tanto a hombres como mujeres, porque consideran que, aunque las reducciones de jornada son aún, básicamente femeninas, son cada vez más los hombres que las solicitan.

Esta empresa ha impulsado medidas innovadoras como el teletrabajo o el “*Smart working*”, consistente en que, una vez a la semana, conceden la posibilidad de realizar el trabajo desde el hogar. En cuanto al parto y la lactancia, son progresistas a la hora de conceder días adicionales a las madres, tanto antes como después del parto, beneficio que, aunque no al mismo nivel, conceden también a los padres. Además de esto, encabezan la lista de las empresas que mejor flexibilidad horaria tienen, dando la posibilidad a los trabajadores de gestionar su tiempo, dentro de lo posible, como mejor les venga.

Otra de las empresas antes mencionada, Mercadona, con un número aproximado de 85.000 trabajadores, ha firmado en este 2019 un nuevo convenio con UGT y CCOO, con una vigencia de 5 años que incorpora medidas sociales y refuerza los compromisos en materia de conciliación.

Cuenta con una importante subida del salario mínimo interprofesional, lo que permite a los trabajadores con hijos, una mayor permisividad para acogerse a un tiempo parcial o para hacer uso de guarderías. En cuanto al permiso de paternidad, las semanas fijadas fueron 7, frente a las 5 que contemplaba la norma en el momento en el que se firmó el convenio –a día de hoy ha quedado obsoleto ya que la norma contempla 8 semanas-. Además de todo esto, Mercadona incrementó la posibilidad de disfrutar de un periodo de excedencia hasta el momento en el que el hijo cumpla 12 años y que, quienes tengan hijos menores de esta edad y cuenten con una reducción de jornada puedan solicitar un cambio a tiempo parcial hasta que el hijo cumpla 15.

Igualmente ha introducido una mejora del 100% del salario estando de baja por incapacidad temporal hasta los 18 meses y considera la posibilidad de solicitar una excedencia con reserva del puesto hasta 3 años en casos de violencia de género.

Como punto final, otra importante medida social con la que cuenta su convenio es la incorporación de un observatorio paritario con el que pretenden conseguir mejores resultados a la hora de introducir mejoras sociales, algo que nos demuestra que, pese a ser una empresa en lo alto de la lista en cuanto a medidas conciliatorias, no quieren estancarse.

Mercadona es una de las grandes empresas líder en la incorporación de medidas conciliatorias e igualitarias y gracias a ello, tal y como asegura Jesús Yelo, servirá para que quienes forman parte de la empresa estén satisfechas y comprometidas al 100%¹⁶.

Otra de las empresas antes mencionadas, Repsol, contando con 25.000 empleados repartidos por 35 países, ha conseguido integrar la conciliación en su cultura empresarial y convertirse en una empresa líder en cuanto a conciliación se refiere.

Han sido reconocidos en varias ocasiones por su compromiso social recibiendo el reconocimiento de empresa flexible por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar, certificación concedida a compañías con altos modelos en cuanto a condiciones de trabajo se refiere y, la fundación Arhoe les ha otorgado un premio que reconoce su labor para favorecer horarios que consientan conciliar.

¹⁶ Jesús Yelo, director de la División de Relaciones Sindicales de Mercadona: *“estamos convencidos de que con este acuerdo, seguimos sentando las bases de un modelo laboral socialmente responsable. Las trabajadoras y trabajadores son la causa del éxito y crecimiento de la compañía. Ofrecer medidas más sociales y más igualitarias nos servirá para que las personas que forman Mercadona estén satisfechas y comprometidas al 100% para garantizar un crecimiento sostenible [...]”*.

Repsol ha apostado fuerte por el teletrabajo, y ya son un gran número los empleados que disfrutan de esta mejora, además de la flexibilidad horaria entendiéndose que la presencia en el trabajo no tiene por qué suponer mayor rendimiento, defendiendo la posibilidad de reducción de jornada -aumentándose hasta los 12 años de edad en el caso de los menores-, una jornada intensiva o incluso, el derecho a la desconexión.

Igualmente, Repsol ha equiparado a las parejas de hecho con el matrimonio y tiene un “*banco de tiempo*” o “*bolsa de horas*” computando la jornada mensual de manera que permite a sus trabajadores una distribución día a día de acuerdo a sus necesidades reales.

Con estos datos, podríamos afirmar que, aunque siga siendo un reto para todas las empresas el implantar medidas conciliatorias, realmente son las grandes empresas las que tienen la posibilidad de superar las leyes y conceder mejores medidas a sus trabajadores.

6. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

La subordinación del género femenino hacia el masculino, vinculado al poco valor que han recibido las mujeres a lo largo de la historia y la cultura de la violencia como medida de resolución de conflictos y base de nuestra sociedad, han impulsado formas de agresión cuya base es, únicamente, el hecho de ser mujer.

La violencia de género se asocia a problemas como el alcoholismo, los celos, las adicciones, las familias desestructuradas y una larga lista de estereotipos con los que lo único que se intenta encubrir es la realidad de este problema, el odio hacia el género femenino. Este rencor se puede plasmar por varias vías, tanto físicas como psíquicas y no hay un perfil único de mujeres al que afecte, ya que se trata de un problema que atañe a la sociedad en su totalidad, y nada tiene que ver con el nivel económico, el lugar del que se provenga o la edad.

Generalmente las agresiones empiezan de forma psicológica, con agresiones verbales como insultos o menosprecios, seguido de agresiones físicas y desembocando, en algunos casos, en la muerte. Desde que se empezaron a contabilizar las muertes por violencia de género en el año 2003, la cifra ha llegado a 995 mujeres asesinadas a manos de sus parejas.

Un informe del año 2015 de la delegación del gobierno para la violencia de género¹⁷, aseguraba que de todas las mujeres encuestadas, el 89,3% afirmaba no haber sufrido ningún tipo de violencia física por parte de sus parejas y dentro del 10,7% restante, el 12,6% aseguraba haberlo sufrido de forma aislada, frente al 85,2% que declaraba haber sufrido agresiones en varias ocasiones.

¹⁷“Macroencuesta de violencia contra la mujer 2015” Delegación del gobierno para la violencia de género: I informe de ejecución de la estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016). Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El colectivo de mujeres víctimas de violencia de género ha adquirido una gran importancia al no poder encuadrarse dentro de ningún otro grupo y por ello, en los últimos años, el avance en España de la lucha frente a la violencia de género ha sido significativo, surgiendo la necesidad de crear una legislación que luche contra este tipo de violencia y aflorando así, derechos con los que cuentan estas víctimas, como el derecho a la información, a la asistencia jurídica gratuita o derechos económicos, entre otros.

Son derechos enfocados únicamente al género femenino al reconocerse por vivir una situación de violencia de género y no de maltrato en general, y definiéndose tal violencia como la ejercida hacia una mujer por parte de un hombre que sea o que haya sido su pareja. Como es obvio, deben ser trabajadoras, ya que para las mujeres desempleadas que sufren esta problemática se prevé, dentro del plan de empleo, un programa de acción específico.

Una de las medidas legislativas con las que cuenta la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, es la introducción de una serie de derechos laborales concretos enfocados a que estas mujeres víctimas de violencia de género puedan llegar a conciliar una situación que no les permite tener una vida normal, con una relación laboral.

La LO 1/2004 supuso la modificación de varias leyes como el Estatuto de los Trabajadores o la Ley General de la Seguridad Social, introduciendo en la legislación laboral derechos para las víctimas de violencia de género y programas específicos de empleo cuya garantía es la integración de estas mujeres víctimas.

El artículo 21 de esta ley contempla derechos como reducciones de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, derecho a la movilidad geográfica, a cambiar de centro o suspender la relación laboral con posibilidad de reserva de puesto de trabajo, y la posibilidad de extinguir la relación laboral con derecho a recibir una prestación por desempleo.

Además, la impuntualidad o las ausencias serán justificadas, sin considerarse absentismo ni de la trabajadora ni de la plantilla y cualquier despido de trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos anteriormente comentados, supondría la nulidad.

En el caso de trabajadoras por cuenta propia, la ley contemplaba únicamente la exoneración de la obligación de cotizar por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género, sin embargo, esto cambió con la entrada en vigor de la ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo. El artículo 14 de la mencionada ley contempla la posibilidad de ajustar la jornada y regula la extinción del contrato o la interrupción de la actividad, en casos de violencia de género, como causa justificada.

La LO 1/2004 y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, también contemplan una serie de derechos para los casos en los que la víctima sea funcionaria de una administración pública, concediendo derechos como la reducción, excedencia o movilidad geográfica, entre otros.

Una de las medidas más importantes llevadas a cabo para la salvaguarda y reintegración de este colectivo es en materia de seguridad social, al permitirles continuar cotizando en los casos de suspensión o extinción del contrato, verificando así, futuros derechos sociales.

Para poder acceder a estos derechos la ley española contempla la necesidad de presentar una orden de protección que demuestre esa situación o, si se carece de ella, presentar un informe del ministerio fiscal hasta que se obtenga la orden. Sin embargo, no todas las mujeres víctimas cuentan con esta orden, bien sea por no haberla solicitado o porque no les ha sido concedida, creándose así la problemática de negar unos derechos al no contar con un documento, cuando ni siquiera se está garantizando que no existe maltrato.

La realidad española nos ha mostrado un avance social que ha permitido, con posterioridad, conseguir un avance legislativo, no sólo a nivel estatal, sino también autonómico, creándose medidas y protocolos de actuación en las Comunidades Autónomas, con el fin de erradicar esta violencia de género. Nuestra Comunidad Autónoma, concretamente, cuenta con la *Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas*.

Sin embargo, pese a la importancia de que existan medidas legislativas para prevenir y asistir a este tipo de víctimas, existe un proceso previo de socialización y educación para concienciar a la población y combatir la violencia de género. Si contamos con un sistema educativo que apoya la igualdad, estaremos sosteniendo una sociedad sin violencia de género.

7. CONCLUSIONES.

El fin de este trabajo estaba enfocado en conocer la situación en la que se encuentra la conciliación en la actualidad, algo que, gracias a los objetivos marcados, se ha conseguido dar respuesta.

Como hemos podido comprobar, la conciliación ha ido abriéndose paso en una sociedad machista y patriarcal, basada plenamente en la superioridad masculina, hasta el punto en el que estamos actualmente, que, aunque todavía queda mucho camino por recorrer, ha sufrido grandes avances.

La primera pregunta planteada, referida a la evolución de la conciliación desde las primeras leyes, me ha servido para comprobar que gracias a las grandes transformaciones sufridas en nuestra sociedad, el sector femenino ha ido “machacando” el camino hasta llegar a alcanzar altas esferas. Las mujeres han pasado de ser consideradas fuerzas secundarias de trabajo a, gracias a la evolución, educación, constancia y apoyo legislativo, llegar a alcanzar dominantes cargos en nuestra sociedad.

Las primeras leyes consiguieron una serie de mejoras que sirvieron para que las mujeres pudiesen dedicar una parte de su vida a trabajar, pero sin tener que renunciar al objetivo que la sociedad les había impuesto desde su nacimiento: ser madres, abuelas, hermanas, en definitiva, ser responsables de la esfera familiar y el hogar. Es por ello que las primeras leyes estaban dedicadas a “proteger” a las mujeres del trabajo, en lugar de garantizar su libertad de decisión, permitiéndoles gestionar una vida laboral y familiar plena.

De forma casi habitual se escuchan frases en nuestro entorno que dejan claro que ese pensamiento machista de la sociedad perdura aún a día de hoy. Los micromachismos, están tan implantados en la actualidad que es muy habitual escuchar frases como “yo te ayudo” en boca de un hombre hacia una mujer sobre las tareas del hogar, o “las labores domésticas siempre las hará mejor una mujer”, además de “la conciliación es cosa de mujeres”¹⁸.

¹⁸ Óscar Tévez (2019). *El País*. 43 micromachismos que cometemos a diario. Última visita 11 de junio de 2019.

Está probado que existe un porcentaje mucho más elevado de mujeres que se hacen cargo de las personas dependientes y el hogar que de hombres, por lo que podemos afirmar que, además de que la población no está aún concienciada de la importancia de la corresponsabilidad, las políticas y medidas conciliatorias y de igualdad, todavía no son realmente efectivas.

Es un hecho que todavía es necesaria una consecución hacia una efectiva implicación por parte de los hombres y una correcta educación que permita que las futuras generaciones no vean la conciliación como algo de lo que sólo deben hacerse cargo las mujeres, sino como un problema que afecta tanto a unos como a otros, independientemente del género.

Haciendo hincapié a una parte del trabajo que ha sido el análisis de las sentencias, es necesario afirmar, que aunque en general sigue asociándose la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con las mujeres, es cierto que un gran número de actores de estas sentencias han sido hombres, lo que nos lleva a pensar que, poco a poco, estamos yendo hacia el camino correcto.

A pesar de la evolución conseguida, es indiscutible que la norma laboral y los convenios colectivos siguen mantenido, en cierta forma, una división sexista del trabajo y la vida familiar. Es necesaria una evolución que tenga como punto final la situación de equilibrio de la que se ha hablado durante todo el trabajo; una situación en la que la conciliación se deje de relacionar con la mujer y se empiece a ver como un problema social, donde los hombres también están incluidos.

En términos generales, la mayoría de empresas todavía tienen medidas de conciliación insuficientes. Existen medidas que en nuestro país todavía no están del todo implantadas como el *job sharing*¹⁹ o medidas como las guarderías en el centro de trabajo o el teletrabajo, implantadas ya en algunas empresas, que realmente satisfacen las necesidades que puedan surgirle a una persona, pero que sin embargo, no están del todo consolidadas como buenas acciones.

¹⁹ Entendido como la jornada compartida. Una misma actividad laboral dividida entre varias personas, repartiéndose así los derechos y las obligaciones contraídas en la relación laboral. Última visita 14 de junio de 2019: <https://superrheroes.sesametime.com/job-sharing-jornada-compartida/>

Además de la necesidad de una mayor implicación por parte del estado creando normas que no sean, en realidad, superfluas, y apoyando a las empresas a introducir medidas realmente efectivas, considero necesaria una cultura de la igualdad y la no discriminación. El problema principal comienza en la sociedad, al seguir inculcando valores que hagan pensar que la mujer continúa teniendo el papel que tuvo en años pretéritos. Es necesario un fomento de la igualdad y la equidad como uno de los objetivos principales en nuestra sociedad.

El hecho de que todavía no se haya llegado al objetivo de satisfacer realmente esta conciliación de la que hemos hablado lleva a pensar que es imposible, pero sin embargo, haciendo una comparativa con algunos países europeos está claro que esa imposibilidad es irreal. Países como Suecia o Noruega cuentan con las mejores políticas familiares del mundo contando con, por ejemplo, 35 semanas de permiso por maternidad y 11 de paternidad frente a las 16 y 8 con las que cuenta España, además de tener políticas laborales muy flexibles y un horario de trabajo al que cualquier país debiera envidiar.

Por tanto, se puede afirmar que, aun cuando todos los países, incluso los nórdicos tienen aún tareas pendientes en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, España todavía tiene mucho que avanzar.

Para finalizar, tras el análisis de la situación de las mujeres víctimas de violencia de género en cuanto a conciliación de la vida laboral y familiar considero que existen todavía muchas carencias. Creo que nuestra sociedad todavía no ha llegado a asumir la importancia que tiene este tema y que, por ello, todavía no da soluciones suficientes.

Como ya se ha comentado en el trabajo, el hecho de obligar a presentar un documento que acredite que realmente se ha sufrido violencia de género, cuando no en todos los casos se concede, es un atraso que hace que muchas mujeres que realmente necesitan aprovechar esos derechos concedidos a las víctimas de violencia de género, no puedan acceder a ellos, como, por ejemplo, mujeres que no denuncian sufrir violencia por miedo a no ser creídas.

En este sentido, exigir este documento es perjudicial, surgiendo así la necesidad de crear un sistema que ofrezca la posibilidad de alternativas que, a la vez de asegurar que el empresario sea conocedor de una causa justificada para que una trabajadora se atenga a esos derechos, no perjudiquen a las mujeres obligándolas a contar algo que, en muchas ocasiones, se hace difícil.

Además de esto, veo necesario una modificación respecto a la concepción de algunos derechos, como puede ser, entre otras cosas, la reducción de jornada con la proporcional reducción del salario, ya que si lo que se pretende es asegurar la estabilidad económica de estas víctimas, reducir su salario no debería ser una opción.

Sin embargo, aún con todo esto, creo que la base no está en hacer una reforma laboral que apoye realmente a estas mujeres –algo también necesario- sino que es indispensable crear un sistema en el que la violencia de género esté realmente penada en los casos en los que se lleva a cabo y, por supuesto, crear un sistema que garantice una educación para los jóvenes basada en la igualdad y en la prevención de este tipo de violencia.

Como punto final, haciendo un ejercicio de reflexión y aludiendo a la frase “mirar el mundo de otra manera” creo necesaria, como base de todo, una enseñanza y unas medidas que fomenten el fin de los estereotipos de género, basados en ideas impuestas desde edades tempranas y que asumimos como ciertas -aun cuando no lo son- sobre características y aptitudes de hombres y mujeres, que hacen que las mujeres sigamos siendo consideradas secundarias –aun cuando no lo somos- porque, al fin y al cabo, tal y como dijo Nuria Valera: *“se hacen verdades indiscutibles a fuerza de repetirse”*.

8. BIBLIOGRAFIA

Referencias bibliográficas:

- ARGÜELLES BLANCO, AR; MARTINEZ MORENO, C; MENENDEZ SEBASTIAN, P (2004). *La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familia*. Madrid, España. Consejo Económico y Social (CES).
- ALBIOL MONTESINOS, I (2001) *La modificación del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 39/1999*. Valencia, España. Tirant lo Blanch.
- BALLESTER PASTOR, MA (2000). *La ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con 10 años de retraso*. Valencia, España. Tirant lo Blanch.
- MINISTERIO DE IGUALDAD (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Medidas divulgativas*. Ministerio de igualdad. Fundación de mujeres. Madrid, España.
- VARGAS ESCOBAR, M. *La conciliación de la vida laboral y familiar*. Jurista especialista en derecho de género. Recuperado de: http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/conciliacion_lab.pdf
- ALCAÑIZ MOSCARDÓ, M (2014). *La conciliación de la vida laboral y familiar en la universidad Jaume I*. Publicacions de la Universitat Jaume I. Castellón, España.
- CLEMENTE, S; GARCIA, A; SALOBRAL, N (2012). *Estrategias y políticas de conciliación en las empresas de economía social, favorecedoras de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres. Diagnostico participativo*. Financiación del Servicio Regional del Empleo de la Comunidad de Madrid, España.
- ABOGACIA ESPAÑOLA. CONSEJO GENERAL (2018). Recuperado de: <https://www.abogacia.es/2018/05/28/violencia-de-genero-y-proteccion-de-la-victima-en-el-derecho-laboral/>
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo*

“Igualdad en la empresa”. Análisis sectorial y por tamaño de empresa. Instituto de la mujer y para la Igualdad de oportunidades.

- ESTUDIO EUROSTAT. *Fichas temáticas del semestre europeo. Mujeres en el mercado de trabajo*. European Commission. Recuperado de: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_es.pdf
- UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, PORTAL DE COMUNICACIÓN (2018). *Las brechas de género en el mercado laboral, directamente relacionadas con la desigualdad de reparto de las responsabilidades familiares*. Recuperado de: <http://portalcomunicacion.uah.es/sala-prensa/notas-prensa/las-brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-directamente-relacionadas-con-la-desigualdad-de-reparto-de-las-responsabilidades-familiares.html>
- PEREZ RIBA, JOAN LLUÍS (2016). *La conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de la PRL*. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- BARROSO PAREDES, FÉLIX (2015). *La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar*. Universidad de La Rioja.
- CALVO, M; PICONTO, T (2014). *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Llop Cuenca, Pilar y Lozano Cortijo, Isabel. Madrid, España.
- TÉVEZ, O (2019). *El país. 43 micromachismos que cometemos a diario*. Recuperado de: https://elpais.com/elpais/2019/03/04/icon/1551724415_734886.html
- MARTINEZ, S. (2019). *Superrheroes*. Sesametime. El job sharing o jornada compartida. Qué es, ventajas y cómo implementarlo. Recuperado de: <https://superrheroes.sesametime.com/job-sharing-jornada-compartida/>
- CHZHEN, Y; GROMADA, A; RESS, G (2019). *UNICEF. Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU*.
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2015). *Macroencuesta de violencia contra la mujer*. Recuperado de: http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro_22_Macroencuesta2015.pdf

- ONU MUJERES (2019). *Enfoque en la prevención de la violencia*. Recuperado de: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention>.
- VALERA, N (2005). *Feminismo para principiantes*. Ediciones B. Pág. 301.
- GONZALEZ, V (2018). *Decálogo para educar en la igualdad de género*. Ser padres. Recuperado de: <https://www.serpadres.es/3-6-anos/educacion-desarrollo/articulo/148005-decalogo-para-educar-en-la-igualdad-de-genero>.
- REPÁRAZ, C (2009). *Educación para conciliar*. Instituto de Ciencias para la Familia, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra. Pág. 1-11.
- CARDONA RUBERT, M.B (2009). *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar hacia un respeto igualitario*. Bomarzo. Albacete, España.
- CUADRADO ZURINAGA, MC (2011). *Conciliación vida laboral y familiar*. CEP. España.