



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Los efectos de la crisis económica en la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres.

Autor

Ana Cristina Vera Lainez

Directora

Ruth Vallejo Da Costa

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Curso de Adaptación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

2015

ÍNDICE

1.	OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	1
2.	CONTEXTO SOCIOECONÓMICO	3
2.1.	Contexto socioeconómico en Europa	4
2.2.	Contexto socioeconómico en España	7
2.3.	Contexto socioeconómico en Aragón	10
3.	CONTEXTO JURÍDICO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	16
3.1.	Normativa europea	16
3.2.	Normativa estatal	18
	3.2.1. Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	19
	3.2.2. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	20
	3.2.3. Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	23
4.	DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS	27
5.	PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	44
6.	CONCLUSIONES	48
	BIBLIOGRAFÍA	51

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objeto del presente trabajo consiste en analizar el contexto jurídico de los derechos de conciliación laboral y profesional, y el contexto socio-económico actual para conocer cómo éstos han influido en la situación laboral de las mujeres, y especialmente en la conciliación de la vida familiar y laboral. Hay que ser consciente de que la mujer es quien, en la mayoría de las ocasiones, asume la responsabilidad del cuidado de hijos, hijas o familiares, y por tanto las medidas de conciliación son claves para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así también este documento busca aportar las propuestas de actuación que serían necesarias para garantizar el derecho de conciliación, y remover con ello los obstáculos que impiden la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos¹. La perspectiva de género es fundamental en un país como España y una comunidad autónoma como Aragón, en las que los datos analizados en este documento, desprenden como conclusión la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres con respecto a los hombres, y cómo en el período comprendido entre el año 2009 y el 2014 esta realidad ha empeorado, significando una precarización de la situación de las mujeres por la situación socioeconómica que se padece en el período estudiado y agravado por las sucesivas reformas legislativas en materia laboral.

El presente estudio analiza dentro del contexto jurídico la normativa europea, española y las sentencias más representativas sobre las medidas previstas en la legislación laboral para fomentar la conciliación, y en concreto las relativas a la adaptación y distribución del tiempo de trabajo y la excedencia. En España, el camino legislativo en materia de conciliación de la vida personal y profesional se inició en 1999 con la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras² y le siguió la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³. Pero el gran avance que habían supuesto estas normas legales, se ha visto ralentizado, según se tendrá la ocasión de analizar, por las medidas que se han adoptado por la Ley

¹ Ya en 1979 tuvo lugar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas.

² Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 06/11/1999).

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/03/2007).

3/2012 de 2012⁴ de reforma del mercado de trabajo. Una reforma que fue justificada para impulsar el crecimiento económico y la mejora de los datos de ocupación pero que, sin embargo, ha supuesto una precarización de la situación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo, y consecuentemente el empobrecimiento de una parte importantísima de la población, dañando gravemente los avances en materia de conciliación.

Finaliza el estudio con la propuesta de una serie de medidas que tanto las empresas, como los agentes sindicales y las administraciones, deberían poner en marcha para remover los obstáculos que existen en la actualidad entre los hombres y las mujeres. Una desigualdad que la sociedad actual no se puede permitir.

La metodología del estudio ha estado basada en diferentes estudios e informes de instituciones y entidades. Con respecto a la empleada para la elaboración del capítulo del contexto socioeconómico hay que mencionar de manera expresa las bases de datos del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto Aragonés de Estadística, además del Eurostat. También la memoria anual que elabora el Consejo Económico y Social.

La parte destinada al análisis jurídico ha tenido como principal referencia las leyes mencionadas: la Ley 39/1999 de conciliación, la Ley 3/2007 de igualdad y la Ley 3/2012 de reforma del mercado de trabajo. De igual manera ha sido fundamental el estudio de la profesora Vallejo Da Costa sobre la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

⁴ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 07/07/2012)

2. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Es fundamental analizar el contexto socioeconómico para tener una visión en el conjunto de la situación actual, principalmente en cuanto a la afección de la realidad laboral de la mujer y su variación con respecto al comienzo de la crisis económica, que si bien la enmarcamos en 2008 en este estudio tomamos como referencia a partir del mes de enero de 2009. Teniendo en cuenta, que con independencia de que el comienzo de la recesión se produjo en España en 2008, en ese momento Aragón estaba organizando la Exposición Internacional Zaragoza 2008, y los efectos negativos en la economía se comenzaron a notar en esta Comunidad Autónoma a comienzo de 2009.

Es importante poder analizar en este trabajo la situación socioeconómica que tanto desde el ámbito europeo, cómo nacional y aragonés se enmarca el período de 2009 a 2014. Y cómo esta situación económica ha afectado en las mujeres de manera más notable que en los hombres cómo arrojan los datos que expondremos en este estudio. Y ello, deriva de la falta de políticas tendentes al necesario avance en conciliación y corresponsabilidad que afectan principalmente a las mujeres y que, desde luego, no han mejorado en todo el período de tiempo estudiado, sino todo lo contrario. Se ha producido un retroceso importante que hará prácticamente imposible conseguir el objetivo de la Estrategia 2020⁵.

Precisamente sobre la situación económica basa a lo largo de todo el texto su Exposición de Motivos la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, “La gravedad de la situación económica y del empleo descrita exige adoptar una reforma inmediata que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo”.

La Ley reforma determinados aspectos del mercado laboral, y alguno de ellos en un sentido negativo para las mujeres, y en concreto para la conciliación de la vida familiar y laboral. Cambia aspectos de la contratación a tiempo parcial, contrato que en mayor medida ocupa a las mujeres precarizando todavía más su situación. Pero también modifica aspectos relativos a la conciliación como son la determinación del cómputo para la reducción de jornada a diaria, en vez de la general, y la distribución y ordenación del tiempo de trabajo que remite directamente a convenio colectivo de ámbito de empresa la determinación de las condiciones. Cuestiones que no favorecen la

⁵ Uno de los objetivos de la Estrategia Europa 2020 es “El nivel de empleo de la población entre 20 y 64 años debería aumentar del 69% actual a por lo menos el 75% mediante, entre otras cosas, una mayor participación de las mujeres y los trabajadores más mayores y una mejor integración de los inmigrantes en la población activa.”

conciliación de la vida laboral y personal, y por tanto dificultan la igualdad entre hombres y mujeres, pues son éstas quienes verdaderamente se ocupan del cuidado de hijos o familiares, y quienes necesitan reordenar su tiempo de trabajo.

Una Ley que incluye la reforma el mercado de trabajo y que con respecto a los derechos de conciliación afectan principalmente a las mujeres basándose en la justificación de la situación económica del país, y que reduce los derechos que existían en nuestro país para corregir las desigualdades entre hombres y mujeres. Que reduce derechos reconocidos legalmente como los recogidos en el artículo 34.8 ET⁶, y que más adelante profundizaremos en ellos, pero que es fundamental para la conciliación de la vida familiar y profesional de las mujeres. Y que lejos de remover los obstáculos para que la igualdad sea un hecho los circunscribe y los deja al albur de la negociación de empresa, que por otro lado no se están haciendo. Es muy difícil, en el contexto económico actual de crisis que los trabajadores tengan la fuerza negociadora suficiente como para incluir en los convenios de empresa cláusulas de mejoras laborales con respecto a los derechos de conciliación y de corresponsabilidad de los trabajadores. Y, mucho menos, para la elaboración de Planes de Igualdad⁷, a excepción de las empresas de más de 250 trabajadores que están obligadas a ello.

Por eso, es importante comenzar el estudio con una visión general del contexto socioeconómico en el que estamos.

2.1. Contexto socioeconómico en Europa

Entre los años 2009 y 2014, objeto del presente análisis, enmarcamos el contexto socio-económico de la Unión Europea en una larga crisis económica. La crisis financiera y económica están azotando Europa⁸ (GOBIERNO DE ESPAÑA, 2010) y los mercados de trabajo están profundamente

⁶ Artículo 34.8 ET: “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.”

⁷ Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Capítulo III Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. Artículos del 45 al 49.

⁸ Informes y estudios. Numero 41. Empleo. El empleo en Europa 2009. Comisión Europea. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España.

afectados por los retos de la globalización, el cambio tecnológico, el envejecimiento de las sociedades y el cambio climático.

La crisis económica, sin precedentes, de los mercados financieros internacionales ha provocado desde el 2009 la recesión más grave que ha habido desde la Segunda Guerra Mundial, afectando a la economía general y a los mercados de trabajo en particular.

En 2009, se produce un repentino cambio en la tendencia de crecimiento que se tenía durante los años anteriores y que habían llevado a Europa a unos niveles de empleo no vistos desde hacía décadas. En esa primera fase de la crisis, la Unión actuó para estabilizar los mercados de trabajo con medidas a corto plazo intentando asegurar las cuestiones estructurales más generales y, con medidas a largo plazo, intentando que la economía y los mercados de trabajo de la UE estuvieran preparados para los futuros retos de la recesión económica.

En este estudio analizamos de manera general el contexto europeo, pues se necesitaría de otro estudio específico para abordar las diferencias de cada uno de los países miembros de la UE, su situación socio-laboral específica, y su reacción y efectos ante la crisis económica mundial, y no es el objeto del presente documento.

En la gestión de la crisis ha imperado una política presupuestaria restrictiva, excesivamente contractiva y demasiado austera. Además, y con respecto al euro, ha dificultado a muchos países con problemas el ajuste económico al no ser posible devaluar la moneda (GUAL, 2014).

En el segundo trimestre de 2013, la economía de la zona euro recuperó el crecimiento positivo, aunque el desempleo sigue siendo muy elevado. Existiendo una gran disparidad entre los países del núcleo y de la periferia (ESADE. Departamento de Economía., Enero 2014).

En ese momento también los mercados estaban muy fragmentados y ello provocó que los costes de financiación de familias y empresas fueran más elevados en los países periféricos. Por consiguiente, en la periferia de la zona euro, las pequeñas y medianas empresas tuvieron, y tienen, una mayor dificultad para acceder al crédito y debiendo pagar un interés más alto.

Lógicamente esa situación económica tan desfavorable hace que el empleo y las condiciones laborales sean dañadas, y en mayor medida la población femenina, que es el sector más débil, provocando una mayor desigualdad entre hombres y mujeres de la existente.

El Parlamento Europeo en su informe de 5 de marzo de 2012 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea (PARLAMENTO EUROPEO, 2012) recuerda que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en su tratado, y

señala que en época de crisis económica, el refuerzo de la posición de las mujeres en el mercado laboral y su independencia económica no es sólo un imperativo moral sino, también, una necesidad económica y que la futura competitividad y prosperidad económica de Europa dependen fundamentalmente de su capacidad de utilizar plenamente sus recursos, lo que incluye una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, siendo una de las prioridades de la Estrategia Europea 2020, alcanzar una tasa de empleo femenino del 75% para hombres y mujeres (U.G.T., 2015).

Para ello, el crecimiento económico se comprende como una condición necesaria para lograr el desarrollo pero no siempre es suficiente, porque este crecimiento puede repartirse de forma desemejante como ocurre en el caso de la situación laboral de las mujeres y los hombres. Incrementando la desigualdad.

Unas afirmaciones que podemos constatar con el análisis de los diferentes datos que arroja el mercado laboral en Europa y que pasamos a analizar a continuación.

Situación de la mujer europea en el mercado laboral

En el conjunto de la Unión Europea hay 165.870.100 mujeres entre 15 y 64 años, un millón más de mujeres que de hombres en edad de trabajar, sin embargo 19 millones menos de mujeres, 109.479.300, frente a 128.473.000 de hombres son consideradas población activa. De esos 19 millones, casi 2 se encuentran en España⁹.

Mientras que 36 millones de hombres entre 15 y 64 años, no son considerados población activa, en el caso de las mujeres la cifra asciende a más de 56 millones.

La tasa de actividad de la Unión Europea en el año 2009 era de un 57,7%, frente a un 57,6% que hubo en 2014. Con respecto a la tasa de actividad femenina en 2009 era de un 50,60% mientras que en 2014 ascendió hasta el 51,3%.

En cuanto a la tasa de paro femenina¹⁰ era del 8,80% en 2009 ascendiendo en 2014 hasta el 10,2%.

Observamos, cómo comprobaremos en los siguientes apartados del presente estudio, que los datos europeos son mejores con respecto a la situación de igualdad entre hombres y mujeres que los que

⁹ Datos de Eurostart

¹⁰ Datos de Hispabarómetro. <http://www.1mayo.ccoo.es>

podemos observar en España o en Aragón. Aunque, sin duda, queda camino para llegar a la igualdad y al objetivo de la Estrategia 2020.

2.2. Contexto Socioeconómico en España

Durante el período objeto de análisis, 2009-2014, España ha estado inmersa como Europa en una grave crisis económica. Pero que en nuestro país ha tenido mayor intensidad, complejidad y dificultades para su superación.

Hasta que comenzó la crisis en España, la economía había acumulado importantes desequilibrios que le hacían vulnerable a cambios en las condiciones macroeconómicas y financieras, y en las expectativas sobre la continuidad de ese ciclo expansivo¹¹ (ORTEGA, 2012). La crisis financiera internacional aceleró los excesos inmobiliarios y los precipitó, así como el endeudamiento del sector privado. El deterioro del escenario macroeconómico y, principalmente, del empleo ha incidido muy negativamente en las finanzas públicas. Y al mismo tiempo, las entidades financieras mostraban una gran exposición al riesgo inmobiliario.

España había entrado en recesión en el segundo trimestre de 2008 hasta el primero de 2010, momento en que se inició una modesta recuperación que quebró en la segunda mitad de 2011, por la crisis de deuda soberana, principalmente.

En el periodo de estudio en España podemos hablar que ha padecido 5 crisis, tal y como lo hace Santos Miguel Ruesga¹², una primera crisis financiera, caracterizada por la burbuja inmobiliaria y las políticas cortoplacistas. Una crisis económica, con el cierre del crédito ante la desconfianza. Una crisis del empleo, en la que la demanda sin financiación se traslada a la oferta y parte de las burbujas se construyeron en sectores intensivos de mano de obra. Y una crisis de la deuda, en la que la crisis sobre los ingresos y gastos publicos se tradujeron en mayor déficit, sumado a los costosos programas de rescates financieros para los bancos. Y en quinto lugar, una crisis de austeridad, en los que los programas de ajustes y recortes redundan en caídas del consumo y de la inversión.

¹¹ Informe: Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM. 2012. Eloísa Ortega y Juan Peñalosa. Banco de España.

¹² Informe: Para entender la crisis económica en España. El círculo vicioso de la moneda única y la carencia de un modelo productivo eficiente. Santos Miguel Ruesga Benito. Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid. Economíaunam vol. 10 núm. 28

Los efectos de esta crisis en España, y particularmente unido a las reformas laborales y las políticas de austeridad aplicadas, son más perjudiciales para las mujeres que para los hombres, ya que son relegadas a peores empleos, y tienen más dificultad para su integración completa y estable en el mercado de trabajo (CASTAÑO, 2015).

El efecto más terrible de la crisis ha sido la enorme pérdida de empleo que en un inicio se produjo en sectores masculinizados, como la construcción, industria y transporte terrestre. Pero que sin embargo, desde 2009 el paro aumentó mucho en sectores feminizados como el comercio al por menor y la hostelería, y desde el 2012 en los servicios públicos.

La reforma laboral de 2012¹³ empeoró particularmente las oportunidades de las mujeres, al eliminar la reducción específica de cotización por contratación de éstas y aumentar las dificultades de negociar reducción de jornada por cuidado de hijo, entre otras reformas aplicadas, que analizaremos más adelante con más detenimiento, pero que podemos circunscribir a dos básicas:

En primer lugar el artículo 37.5¹⁴ ET que paso a determinar que la jornada susceptible para la reducción de la jornada por cuidado de hijo, hija o familiar debía ser la diaria, en vez de la ordinaria. Esta modificación perjudica enormemente la posibilidad de adaptar el horario de trabajo a las necesidades personales para el cuidado de familiares.

Y en segundo lugar vincula la adaptación del tiempo de trabajo por necesidad de conciliación a lo que determine en convenio colectivo de empresa. Cuestión que hay que tener en cuenta que no se está haciendo, a excepción de la elaboración de los Planes de Igualdad en aquellas empresas que por su número de trabajadores están obligadas a ello.

Esta modificación normativa, está fundamentalmente ligada al contexto socioeconómico actual, puesto que la norma que la contiene¹⁵ es aprobada en base a justificaciones de la situación económica que atraviesa el país. Pero tampoco podemos obviar que la situación precaria del mercado de trabajo deja en una posición de inferioridad a los trabajadores, y por consiguiente la

¹³ Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

¹⁴ Artículo 37.5 ET: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida (...)”.

¹⁵ Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

negociación contractual o de acuerdo colectivo estará desequilibrada. Perjudicando este hecho principalmente a las mujeres que son quienes más ejercitan los derechos de conciliación, y quienes tienen la situación laboral más precaria.

Además, en este contexto, los recortes del gobierno en salud, educación y dependencia, sectores con empleo femenino, afectan a las mujeres doblemente. Veamos cual es la situación de la mujer en el mercado laboral español a través de los datos más significativos.

Situación de la mujer española en el mercado laboral

Desde el año 2009 la situación de la mujer en el mercado laboral de España no ha mejorado sino que los niveles de desigualdad laboral de género se han acentuado¹⁶. Las mujeres no trabajan en igualdad de condiciones con los hombres, ni cobran lo mismo, ni hay un reparto equilibrado entre hombres y mujeres en la atención de responsabilidades familiares.

Las mujeres cuentan con tasas de actividad, de empleo y de condiciones laborales, incluidas las salariales, inferiores a los hombres. Tienen un menor acceso a la protección social, cuentan con mayores índices de paro que los hombres y asumen mayoritariamente la atención de las responsabilidades familiares. Y ello se revela en los datos que arrojan los años 2009 y 2014.

Según el INE¹⁷ la tasa de población activa de las mujeres españolas ha aumentado. Sin duda existen en el año 2014 más mujeres que trabajan o están buscando trabajo activamente que en el año 2009. Un efecto producido por la necesidad de tener más ingresos económicos en la unidad familiar a la vista de la crisis en la que se encuentra el país. De igual manera, también ha aumentado la tasa de actividad femenina, pasando del 52,01%¹⁸ de 2009 a un 53,67% en 2014.

La distancia entre la tasa de población activa masculina y femenina, en 2014 sigue siendo muy alta, más de 12 puntos. Un 65,83% de los hombres en activo frente al 53,67% de las mujeres.

Entre 2009 y 2014 la tasa de paro femenino ha crecido en mayor medida que el masculino. Una brecha de género que se ha reducido, con anterioridad al 2009 y debido principalmente a que en un

¹⁶ Informe: Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual. UGT. 2015.

¹⁷ Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

¹⁸ Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

primer momento de la crisis la destrucción de empleo afectó en mayor medida a los hombres que a las mujeres, en sectores masculinizados como el de la construcción.

A partir del 2009, el desempleo femenino también ha ido aumentando a lo largo de la crisis, con una importante pérdida en empleos de servicios. Entre 2009 y 2014 la brecha de desempleo entre mujeres y hombres de 16 y más años, ha aumentado, pasando de 0,5 puntos en el año 2009 a 1,83 puntos en el 2014. El desempleo femenino asciende, alcanzando el 48% en 2014, habiendo aumentado desde el 2009 en más de 7 puntos, mientras que la masculina lo hizo en 5,96 puntos.

Con respecto a la tasa de paro, también observamos un mayor crecimiento en el de las mujeres. En 2014 la tasa de desempleo de los hombres ha sido de un 23,60% y la de las mujeres de 25,43%. Así, desde 2009 la tasa de desempleo masculina ha aumentado en 5,96%, mientras que la de las mujeres lo ha hecho en un 7,33%. En el paro, la diferencia entre hombres y mujeres, la denominada brecha de género, aumentó en 2014 un 1,83 puntos, frente a la del 2009 que era de 0,5 puntos.

En términos de empleo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo sigue siendo muy inferior a la de los hombres. En 2014 la ocupación femenina ha sido de 8.010.800 (40,03%) frente a 9.558.300 (50,30%) de los hombres. La tasa de ocupación se incrementa con respecto al año anterior y supera los 10 puntos de diferencia con respecto al hombre.

Con respecto a los contratos observamos como en el año 2014 el porcentaje femenino del contrato a tiempo parcial se ha incrementado, pasando a ser de un 73,28%, mientras que en los hombres se ha reducido a un 26,71%.

Si nos detenemos en las contrataciones a tiempo completo la brecha de género también aumenta. Observamos en datos absolutos que en 2014 la contratación a tiempo completo masculina fue de 119.600 hombres, y tan solo fue de 34.100 mujeres. Las mujeres solo representaron en 2014 un 40,3% del total de las contrataciones a tiempo completo.

Por tanto, a la vista de los datos mencionados, podemos concluir que en el periodo de crisis en España, concretamente del año 2009 al año 2014 ha habido un aumento de la desigualdad laboral en función del género, también en la calidad del empleo y desigualdad salarial.

2.3. Contexto socioeconómico en Aragón.

Aragón no ha quedado al margen de la situación económica que España y Europa padece y la recesión económica que empezó a sufrir España en el año 2008, Aragón comenzó a notarla después

que el resto de las Comunidades Autónomas, principalmente por el efecto positivo de la Exposición Internacional 2008 que tuvo lugar en la ciudad de Zaragoza en ese año.

Por tanto, Aragón tuvo un inicio de la crisis más suave que el conjunto del país, porque además contaba con unos indicadores¹⁹ (MORALES, 2014) que le permitieron sortear los primeros estadios con más fortaleza. Tenía la tasa de paro más baja, una mayor apertura al exterior y buen capital humano y físico, además de una menor exposición al sector inmobiliario, que hizo se aminorara el primer impacto. Sin embargo, la Comunidad Autónoma ha notado con una mayor intensidad el traslado de la crisis a la caída de la actividad industrial.

En el año 2014, Aragón se situaba en el puesto número 10 de todas las comunidades autónomas con respecto a la diferencia de la tasa de actividad entre hombres y mujeres. 12,24 puntos, 8 décimas más que la media de España.

Es importante conocer como se distribuyen las mujeres y los hombres que están empadronados en Aragón porque eso nos dará una idea de la importancia de la población que centra nuestro estudio, y si los datos que estudiaremos a continuación reflejan una correlación con esta o no.

Así, de acuerdo con los datos del Padrón Municipal de habitantes de 2009 y de 2014, años objeto del análisis del presente estudio, las mujeres ascienden en Aragón a 1 de enero de 2014 a 668.421²⁰ (50,43%) frente a 671.654 (49,92%) que suponían el 1 de enero de 2009. Lo que significa que la población femenina desde el año 2009 ha crecido en Aragón con respecto a la población masculina, llegando en 2014 a haber más mujeres que hombres.

Situación de la mujer aragonesa en el mercado laboral.

A continuación pasamos a estudiar con mayor concreción la situación de la mujer en el mercado laboral aragonés con datos extraídos en su mayoría del Instituto de Estadística de Aragón²¹ y el Instituto Nacional de Estadística.

¹⁹ Artículo del Heraldo de Aragón del 19 de febrero de 2014: Aragón ha perdido el 5% de su riqueza y 13 puntos en empleo por la crisis económica. En el que se explican los datos relevantes del estudio sobre el impacto que ha tenido la recesión económica de la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS).

²⁰ Instituto Aragonés de Estadística. Gobierno de Aragón.

²¹ Gobierno de Aragón.

Población activa y tasa de actividad.

La población activa aragonesa en el año 2014 ascendió a 650.700 y de los que 295.900 son mujeres. Mientras que en el primer trimestre de 2009 la población activa era de 674.800, de los que 287.300 eran mujeres. Observamos que mientras la tasa de población activa en Aragón ha disminuido, en las mujeres ha aumentado.

La tasa de actividad en Aragón fue en 2014 del 58,92% siendo del 65,12% para los hombres y del 52,88% para las mujeres. Cuando en 2009, las mujeres ostentaban el 51,34% y 67,70% los hombres.

Según tramos de edad, se dan incrementos en todos los tramos en las mujeres, el que más de 25 a 54 años con 3,88%, y el que mayores disminuciones representan son las de 16 a 19 años en un 7,06%.

En cuanto a las nacionalidades, entre la población española en Aragón se da una disminución de 4.400 personas en 2014 con respecto al 2009 que fue de 558.200. La población extranjera registra una disminución mayor de 16.700 personas. Entre sexos, en los hombres la disminución de los activos españoles en 2014 con respecto al 2009 fue de 12.700 mientras que las mujeres aumentaron en 8.400.

Población ocupada

La población ocupada en Aragón en 2014 asciende a 519.400. El número de ocupados de 2014 con respecto al 2009 ha disminuido en 64.700.

En los hombres, los ocupados en 2014 han disminuido en 40.100, mientras que entre las mujeres la disminución ha sido de 24.500.

La tasa de empleo de las mujeres en 2014 se sitúa en Aragón en 40,99% y en el 40,03% en España. Habiendo disminuido en Aragón en 1,34% más que en España en el período 2009-2014.

Población ocupada por sector

El sector que concentra mayor volumen de ocupación femenina en Aragón durante el año 2014 es el sector servicios con 198.400 mujeres. Y el último sector con volumen y actividad femenina es la construcción con 3.500 mujeres en 2014, mientras que la ocupación masculina en el mismo sector y año es de 26.700.

Población ocupada por tipo de jornada

Durante el año 2014 el 76,5% de los ocupados a jornada parcial en Aragón eran mujeres, 59.900, mientras que representaban el 38,4% de las ocupaciones a tiempo completo. En cuanto a los hombres significan el 61,6% de las ocupaciones a jornada completa y el 23,50% de la jornada parcial. En el año 2009 las cifras fueron del 81,16% de mujeres a jornada parcial y un 18,83% de los hombres, mientras que ocupados a jornada completa fueron 62,1% hombres, frente al 37,9% de mujeres.

Podemos observar como la evolución de la contratación femenina a tiempo parcial ha disminuido en mayor medida que la contratación a tiempo completo en el período 2009-2014.

En España estos porcentajes son en 2014 un 73,28% de mujeres con contrato a tiempo parcial, más bajo que en Aragón, y un 40,3% de contrato a tiempo completo cifra superior que en Aragón. Por tanto, podemos deducir que la situación contractual de las mujeres en Aragón es más precaria que la que existe a nivel nacional.

Población parada

El año 2014 arroja un balance de 131.300 aragoneses parados. De estos 66.500 son mujeres, mientras que 64.800 son hombres. Más mujeres que hombres parados, aun cuando la población femenina aragonesa es mayor que la masculina. Respecto al período 2014-2009, el paro ha aumentado en 43.600 personas. De las que 29.900 son mujeres.

En España la media anual de paro en 2014 fue de 24,44%, 23,60% en hombres y 25,43% de mujeres. Frente a ello, la tasa de paro femenina en Aragón es de 22,5% en 2014, por encima de la de los hombres que es del 18,3% en 2014, mientras que en 2009 era de 13,41% en hombres y 12,59% en mujeres. La tasa de paro femenina ha aumentado desde 2009 hasta 2014 en 8,89 puntos frente a 4,84 puntos que se ha incrementado la de los hombres.

Población parada por grupos de edad

El mayor volumen de parados se encuentra en el tramo de 25 a 34 años. Entre los hombres el 15,1% se encuentra en ese tramo, mientras que entre las mujeres el porcentaje es superior, el 19,8%.

Población parada de larga duración

En el año 2009 el número de mujeres que llevan en el paro entre uno y dos años asciende a 6.300 mientras que el número de hombres es de 8.000 Sin embargo en 2014 las mujeres eran 15.900, frente a 13.500 hombres.

Las paradas de más de dos años de antigüedad ascienden en Aragón a 22.200 en 2014, frente a 2009 que había 2.600.

Población asalariada y contratación.

Las mujeres asalariadas en Aragón en 2014 son 197.700 mientras que los hombres ascienden a 224.400. En 2009 había 218.500 mujeres y 253.100 hombres.

Con respecto a los contratos indefinidos, en 2014 había 149.100 mujeres y 172.000 hombres, mientras que en 2009 la cifra en mujeres era de 159.700 y 207.100 eran hombres.

Las mujeres aragonesas con contratos temporales en 2009 eran de 58.800, pasando a 48.600 en 2014. En los hombres las cifras ascienden de 46.000 en 2009, a 52.400 en 2014.

En 2014, entre las mujeres aragonesas 149.100 tuvieron un contrato indefinido, y 48.600 temporal, mientras que fueron 172.000 hombres con indefinido y 52.400 con temporal. Más contrataciones de hombres tanto en contratos temporales cómo indefinidos.

Los datos de 2014 comparados con el 2009 indican una disminución del contrato indefinido y también del temporal en las mujeres aragonesas, mientras que los hombres han disminuido en el indefinido y han incrementado su presencia en los contratos temporales. Dando la vuelta a los datos habituales, es decir, en 2009 había 12.800 mujeres más que hombres con contrato temporal, mientras que en 2014 los hombres fueron más que las mujeres en 3.800. Frente a la situación del contrato indefinido que tanto en 2014, cómo en 2009 lo tienen más hombres que mujeres.

Población inactiva

La población inactiva en Aragón en 2009 era de 457.300 personas, 275.400 mujeres y 181.900 hombres. Mientras que esa cantidad en 2014 fue de 453.700, 263.700 mujeres y 190.000 hombres. Encontrando que 115.000 están en esta situación por labores del hogar y 238.100 son jubilados.

De 2009 a 2014 el aumento de inactivas, independientemente de las de 65 y más años, se da entre las mujeres de 16 a 19 años en 700 personas. Y la mayor caída en las de 45 a 54 años en 7.500 mujeres.

El mayor descenso de inactivas en el período 2009-2014 se ha producido en las mujeres que se dedican a las labores del hogar en más de 14.000 personas. Frente a los hombres que se encuentra entre los estudiantes con 800 menos. El aumento en mujeres lo encontramos en las jubiladas, 12.900, igual que en los hombres pero en éstos en 3.600.

3. CONTEXTO JURÍDICO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

La coyuntura económica y la situación de crisis abordada anteriormente es la que ha justificado al legislador para aprobar la última reforma laboral del 2012, que cómo se ha mencionado ha supuesto un grave retroceso en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres. Pero es importante poder analizar cuál ha sido la senda de la normativa europea y española más significativa de los últimos años en materia de igualdad.

3.1. Normativa europea

Las normas y estrategias de la Unión Europea contemplan la promoción de un contexto social más favorable a la conciliación de la vida familiar y laboral, jugando un papel importante la política de igualdad de oportunidades entre sexos y, de igual manera, las políticas encaminadas a la no discriminación por razón de género.

No es objeto del presente trabajo el analizar todas las directivas europeas y normativa de la Unión con referencia a la igualdad, especialmente de género, pero no podemos obviar las más importantes. Así, hemos de comenzar señalando el Tratado de Roma²², puesto que en el mismo se incluye el principio de igualdad salarial como una preocupación puramente económica. Lógicamente éste era el objetivo económico principal de la Comunidad Europea y que sin duda condicionó los logros sociales a su consecución.

A partir de entonces, comienza un avance imparable en las directivas y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los que se supera el concepto de igualdad vinculado únicamente a la remuneración y se comprende la igualdad en el acceso al empleo, la promoción y la formación profesional, así como las condiciones de trabajo y de Seguridad Social. Hito que se contemplaba en la Directiva 76/207/CEE²³, de 9 de febrero. El artículo 2 de esta Directiva señalaba que no resultan discriminatorias:

- La exclusión de la mujer de las actividades en las que el sexo sea razón determinante.

²² Firmado el 25 de marzo de 1957. Entró en vigor el 1 de enero de 1958. Ha sido modificado desde entonces. Hoy denominado Tratado de funcionamiento de la unión.

²³ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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.

- Las disposiciones relativas a la protección de la mujer, especialmente en lo que se refiere al embarazo y a la maternidad.
- Medidas que pretendan remediar las desigualdades de hecho.

Según el informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad “En 1989 la OCDE consideraba que el crecimiento económico dependía en buena medida, de una mayor participación laboral de las mujeres. En estas primeras medidas implantadas, eran tres los objetivos perseguidos²⁴:

- La estrategia europea del empleo, mejorando las tasas de mujeres activas, aún muy diferentes a las tasas de ocupación femeninas.
- La igualdad entre mujeres y hombres, para la cual es absolutamente imprescindible la independencia económica de las mujeres con respecto de los varones, algo que sólo se puede conseguir a través del empleo.
- El reto que supone el envejecimiento de la población y el mantenimiento del Estado del Bienestar, un coste reflejado en el continuado descenso de la natalidad.”

Poco a poco, y a través de las directivas, recomendaciones, tratados y jurisprudencia europea fue profundizando en las políticas de igualdad y no discriminación por razón de sexo hasta que en 1992, el Tratado de la Unión Europea²⁵ aumentó las competencias de la comunidad en el ámbito social, con el reconocimiento de las medidas de acción positiva a favor de las mujeres y la ampliación del principio de igualdad de trato a la igualdad de oportunidades, en el aspecto retributivo y las condiciones de trabajo, y además en el contexto del mercado laboral.

Con posterioridad fue con el Tratado de Amsterdam ²⁶de 1997 cuando se otorga relevancia al principio de igualdad de trato por razón de sexo.

²⁴ Boletín Oficial de las Cortes Generales. 10 de octubre de 2013. Informe de la Subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

²⁵ El Tratado de la Unión Europea (TUE) fue firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992 y entró en vigor el 1 de noviembre de 1993. El tratado establece una ciudadanía europea, refuerza las competencias del Parlamento Europeo y pone en marcha la unión económica y monetaria. Además, la CEE se convierte en Comunidad Europea (CE).

²⁶ El Tratado de Amsterdam fue aprobado por el Consejo Europeo de Amsterdam el 16 y 17 de junio de 1997 y firmado el 2 de octubre de 1997. Entró en vigor el 1 de mayo de 1999.

En 1999 se concreta la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea²⁷. En dicho documento se recoge en el Preámbulo y en el Capítulo III las referencias al principio de igualdad, especialmente de la igualdad por razón de sexo. El artículo 21.1 expresa una prohibición de discriminar por razón de sexo, y en el artículo 23 se determina su garantía en todos los ámbitos. Cuestiones que quedaron con carácter jurídico vinculante a raíz de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa²⁸.

Con posterioridad, debemos destacar la Directiva 2002/73/CE²⁹ que incorpora como contenido de la igualdad de trato por razón de sexo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La Directiva 2004/113/CE³⁰; la Directiva 2006/54³¹ relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato; la Directiva 2010/18/CE³², y la Estrategia 2020³³ en la que encontramos objetivos para un mercado inclusivo y en la necesidad de luchar contra la exclusión social, políticas típicamente de conciliación.

3.2. Normativa Estatal

A nivel nacional, el Estatuto de los Trabajadores³⁴ constituye el primer y fundamental marco normativo del actual periodo democrático. Una ley que destacó por su importancia en la regulación

²⁷ En junio de 1999 el Consejo Europeo consideró oportuno recoger en una Carta los derechos fundamentales vigentes en la Unión Europea, reuniendo de esta manera en un único documento los derechos que hasta ahora se repartían en distintos instrumentos legislativos.

²⁸ D.O.C. 306/2007, 17 de diciembre de 2007.

²⁹ 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, a las condiciones de trabajo.

³⁰ Directiva del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

³¹ Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

³² Directiva del Consejo de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BusinessEurope, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

³³ Europa 2020 es la estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la próxima década. Con cinco objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía.

³⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores.

de las relaciones de trabajo, pero que olvidó la igualdad de las personas trabajadoras y la conciliación, puesto que se centraba principalmente en la faceta de la productividad.

Previamente dos son los artículos que encontramos en la Constitución Española³⁵ (en adelante CE) que determinan el fundamento jurídico sobre toda la legislación posterior en materia de igualdad, como principio y como derecho fundamental. El artículo 14 de la CE que textualmente dice: “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 tanto se plantea un principio fundamental del derecho a la igualdad y a la no discriminación, entre otras causas, por razón de sexo. Y, el artículo 9.2 CE mandata que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”.

3.2.1. Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Fue con la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuando se comenzó a legislar la conciliación de la vida familiar y laboral. Se incorporó el derecho a la reducción de jornada por lactancia, guarda legal o por cuidado directo de un familiar. Y, desde ese momento hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los avances en materia de igualdad y conciliación han sido significativos en España.

A través de estas normas legales se ha ido configurando un sistema de derechos de conciliación, permitiendo un mayor control por las personas del uso de su tiempo, promoviendo una mayor flexibilidad empresarial por el reconocimiento de este tipo de derechos a los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, estaba motivada por la realidad en la sociedad como hecho incuestionable que suponía la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Y por tanto, en la obligación del

³⁵ Publicado en el BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978.

mandato de la Constitución Española a los poderes públicos de promover las condiciones para la igualdad real y efectiva. Así, esta Ley avanzó significativamente en cuestiones tan fundamentales como los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares, suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, excedencia por cuidado de familiares, suspensión con reserva del puesto de trabajo, también en el supuesto del riesgo durante el embarazo, extinción del contrato de trabajo, teniendo en cuenta diferentes situaciones de maternidad, riesgo en el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, y excluirlas del cómputo de faltas de asistencia.

3.2.2. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se va más allá del reconocimiento de la igualdad formal recogida en las leyes, para avanzar hacia la verdadera efectividad. Puesto que todavía existían, y siguen existiendo, obstáculos que impiden alcanzar la igualdad real. Así, esta ley da un paso importante en el reconocimiento de derechos relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral, al mismo tiempo que apuesta por el fomento de una mayor corresponsabilidad de mujeres y hombres trabajadores en la asunción de obligaciones domésticas y el cuidado de hijos y familiares, aunque desde luego hay que tener en cuenta que son las mujeres las que sobrellevan principalmente los cuidados de los familiares, y por tanto son ellas las beneficiadas o perjudicadas por las diferentes normativas legales que se han ido sucediendo en la regulación de la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene su razón de ser en la mencionada transformación del papel de las mujeres en la sociedad actual, y que pone énfasis en la necesidad de la equiparación de los sexos que proclama la Constitución Española. El artículo 1 determina cómo Objeto de la Ley que “1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa, y más solidaria.”

Esta ley incide en el permiso de paternidad, un comienzo para cambiar unos hábitos de comportamiento que hacen recaer sobre las mujeres el peso de la responsabilidad de la familia, y en la presencia equilibrada de los géneros en los ámbitos de toma de decisiones que afectan a la sociedad, permitiendo una visibilidad pública.

La ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres determinó:

- Permisos retribuidos que permiten a los trabajadores ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia del trabajador. Incluyendo como permisos retribuidos el accidente grave y hospitalización de parientes del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Aunque no se incluyeron otros que por parte del CES y los sindicatos consideraban necesarios cómo eran los permisos para acompañar a los hijos menores de edad cuando necesitan recibir asistencia sanitaria y para la atención de éstos en supuestos de enfermedades infecto-contagiosas o el derecho a permisos retribuidos por los trámites legales y administrativos necesarios para la adopción nacional o internacional. Si que añadió como permiso retribuido el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

- Con respecto a la reducción de jornada que tienen cómo derecho los trabajadores con reducción de la parte proporcional de su salario para conciliar la vida laboral y familiar, fue ampliado hasta la edad de 8 años del menor, y de igual manera rebajado el mínimo a un octavo de la jornada para favorecer disminuciones de jornadas inferiores a las que estaban establecidas con anterioridad, favoreciendo con ello una menor disminución de salarios. Así, se flexibiliza dando mayor capacidad de organización a los trabajadores de su tiempo de trabajo en función de sus responsabilidades familiares.

Se considera como cotizado parte del tiempo que el trabajador permanece en la situación de reducción de jornada.

En los supuestos de reducción de jornada por hospitalización del hijo tras el parto o por ser la trabajadora víctima de violencia de género, el salario a efectos de cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores es el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo legal establecido para la reducción.

- En cuanto al derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo, hay que decir que es fundamental la ordenación del tiempo de trabajo para conciliar la vida familiar y

laboral, y por tanto, es uno de los instrumentos más útiles que existen en la normativa legal para dar la posibilidad de compaginar la actividad profesional con las responsabilidades familiares.

Se reconoce el derecho de los trabajadores de adaptar y distribuir su tiempo de trabajo en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o de mutuo acuerdo con la empresa. Este es el verdadero problema y caballo de batalla habitual por cuanto el convenio puede no decir nada al respecto, o no existe convenio o acuerdo en este sentido con la empresa, contraponiéndose de ésta manera el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada con los intereses empresariales.

En cualquier caso y siguiendo lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en su sentencia 3/2007, de 15 de enero, “los tribunales a la hora de resolver el conflicto deberán tener en cuenta la dimensión constitucional de este derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), y partiendo de dichos derechos a ponderar las circunstancias concurrentes con el fin de hacer compatibles los diferentes intereses en juego, debiendo acreditar el trabajador y la empresa sus respectivas razones” (AGUILERA IZQUIERDO, RAQUEL, 2007).

La Ley 3/2007 obligó por primera vez a elaborar Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, pudiéndolos hacer de manera voluntaria aquellas que tengan menos de 250 personas en plantilla.

Un plan de igualdad, cómo dice la mencionada Ley de Igualdad en su artículo 46, son un “conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Sin duda alguna, son el instrumento más eficaz para lograr la igualdad efectiva entre los trabajadores y trabajadoras de una empresa (VALLEJO DA COSTA, Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial, 2013).

Además de que la ley hay que cumplirla, la igualdad de oportunidades entre los trabajadores de diferentes sexos permite mejorar la productividad y la competitividad empresarial, optimizar los recursos humanos aumentando la motivación y el clima laboral, mejorar la imagen de la empresa para clientes, proveedores, inversiones, entre otros aspectos positivos.

- El período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente puede disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, pudiendo compatibilizar la actividad laboral con el subsidio. Posibilitando de esta manera que las mujeres mantengan la

vinculación a su puesto de trabajo para que la maternidad no sea un obstáculo en su carrera profesional.

- Las vacaciones anuales podrán ser disfrutadas en un período de tiempo diferente del de su permiso por maternidad.
- La suspensión del contrato de trabajo y prestación por paternidad está prevista para asumir un mayor grado de compromiso para las tareas del cuidado de los hijos por parte del otro progenitor. La paternidad es considerada como un derecho individual del padre o progenitor que da derecho a 13 días de suspensión durante los cuales no se prestará servicios ni se cobrarán salarios de la empresa, sino una prestación de la Seguridad Social si se cumplen los requisitos establecidos.
- Las excedencias por cuidado de hijos o familiares. Ambas situaciones están reguladas de igual manera con respecto a la reserva del puesto de trabajo, que en ambas se determina en 1 año para el mismo puesto, y por el tiempo que exceda la reserva del puesto de trabajo se refiere a uno del mismo grupo de trabajo o categoría profesional. Permitiendo en ambos casos su disfrute fraccionado.

Sin embargo, con respecto a la duración del tiempo máximo de disfrute del derecho éste es de 2 años para la excedencia por cuidado de familiares, mientras que es de 3 años por cuidado de hijos.

- La excedencia voluntaria, aunque de manera general no se puede determinar que sea una figura de conciliación de la vida familiar y laboral en la práctica puede contribuir a ello. La duración de ésta es de 4 meses a 5 años. Y desde luego, no podemos obviarla por cuanto también es determinante por la posible necesidad de las mujeres trabajadoras en suspender su relación laboral durante un periodo de tiempo mayor que el que permite la excedencia por cuidado de hijos o familiares, y por tanto acogerse a ésta en vez de extinguir la relación laboral con la empresa.

3.2.3. Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Todos estos avances en materia de conciliación que se recogieron en la ley 3/2007 fueron, sin duda, importantes para avanzar en la igualdad de hombres y mujeres. Quedaba mucho camino por andar, pero la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral paralizó los avances que se habían producido en la igualdad de hombres y mujeres y principalmente en materia de conciliación, reduciéndolos en algún caso considerablemente. En ello profundizaremos más adelante.

La Ley 3/2012, basada y justificada en la coyuntura económica de crisis, reformó la legislación laboral desde la óptica de la supuesta y necesaria flexibilidad de la gestión de los recursos humanos de las empresas para hacer frente a la situación de desempleo y crisis económica que azotaba a España. Una legislación basada en la flexibilidad interna y externa bajo la premisa de las necesidades de la empresa y no del trabajador.

Con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar observamos que con esta normativa se modifican:

Lactancia

Apartado 4 del artículo 37 ET: “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su formada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”

Se introduce el derecho al permiso de lactancia hasta que el menor cumpla nueve meses de edad y también en caso de adopción o acogimiento. Aparecen los trabajadores en lugar de las trabajadoras. Hasta ahora el permiso de lactancia se reconocía a la mujer y en la reforma se determina que pueda ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. También en este mismo apartado se añade que “este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.”

Reducción de jornada

En cuanto a la reducción de jornada se introduce el término diaria para especificar la reducción de la jornada a la que tendrán derecho los trabajadores con hijos menores de ocho años o discapacitados a su cargo. Apartado 5 del artículo 37 ET., lo que elimina la posibilidad de otra

forma de ejercitar este derecho, que pudiera adaptarse a las necesidades personales o familiares del trabajador o la trabajadora. El artículo 37.5 ET dice que “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”

Con respecto a los criterios para la reducción de jornada se determinan en el artículo 37.6 ET: “La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”

Así pues, se determina que los convenios colectivos podrán establecer criterios sobre los horarios en los que se pueda disfrutar de la reducción de jornada. Por tanto la determinación del horario deja de ser elegido por el trabajador para pasar a determinarse por convenio colectivo³⁶, y que en los criterios que se determinen no solamente entren en juego las necesidades de los trabajadores, sino también las de la empresa. Se introduce la excepción del preaviso de 15 días para la reducción de jornada en caso de fuerza mayor. Y se modifica el procedimiento de resolución de los conflictos.

³⁶ Dice la Ley 3/2012 en su Exposición de motivos con respecto a la negociación colectiva : “se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.” Aunque nada menciona de la necesidad de la conciliación laboral y familiar de los trabajadores, priorizando la ley las necesidades de las empresas.

Vacaciones

También las vacaciones no disfrutadas por maternidad se ven modificadas por el apartado 3 del artículo 38, concediendo 18 meses para disfrutar de las vacaciones que no han podido disfrutarse por embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato en el año correspondiente. Dice textualmente: “El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final el año en que se hayan originado.”

4. DIFICULTADES DE CONCILIACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS SOCIO-ECONÓMICAS.

Los datos previos ponen de manifiesto la desigualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres, y la necesidad de poner en marcha políticas de conciliación y corresponsabilidad para remover obstáculos en la ansiada igualdad de género, y que continuasen con la senda iniciada en nuestro país en el año 1999³⁷. Sin embargo, no toda la normativa española referida a la mujer hasta el día de hoy ha tenido un efecto positivo, sino que en algún caso ha sido altamente negativo y de retrocesos de derechos. Concretamente la última reforma laboral³⁸ no ha continuado tampoco con la tónica que impuso la Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres³⁹ dirigida a remover todas las manifestaciones de discriminación y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla.

La incorporación de las mujeres al trabajo en las últimas décadas ha acarreado una discriminación real en el ámbito laboral, tanto en sus condiciones laborales, como en las prestaciones sociales y también en su salud. Las dificultades de conciliación son un gran desafío pendiente por parte de las administraciones públicas como garantes de esa realidad, y también de las empresas. La dificultad que tienen hoy en día las mujeres para conciliar su vida familiar y laboral es un hecho, concretado en la dificultad que tienen en la incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, en el acceso a determinados puestos de trabajo y a su carrera profesional.

La inversión de la pirámide de población.

Y este hecho no es baladí tampoco a largo plazo en la situación social de un país o una comunidad autónoma pues influye de manera directa en la pirámide poblacional. Las mujeres en la actualidad están retrasando mucho su maternidad y reduciendo el número de hijos que tienen, con respecto a unos años, motivadas por la falta de recursos económicos, y consecuentemente de la inestabilidad del mercado laboral, que es mucho más acusada en las mujeres.

³⁷ Con la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas.

³⁸ Ley 3/20012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

³⁹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007.

La baja fecundidad que se observa en la actualidad hace descender las personas jóvenes y aumentar las mayores con lo que pone en duda la sostenibilidad del futuro del fondo de pensiones.

Riesgo psicosocial de la mujer en el trabajo.

Esta desmotivación y la falta de posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral también conlleva efectos indeseados en la salud de las trabajadoras. Incluso la doble jornada que llevan a cabo muchas mujeres, atendiendo el cuidado de hijos y familiares y su tiempo de trabajo laboral, hacen que este conflicto familia-trabajo sea considerado en la actualidad un riesgo psicosocial relevante y de repercusiones acusadas (MORENO JIMÉNEZ y BAEZ LEÓN, 2010). Esa doble presencia y exigencia en el trabajo doméstico y familiar supone una carga cotidiana que debe asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado (U.G.T. Aragón, 2008). La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre ellas.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchas trabajadoras son el resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual o que responda a circunstancias personales o familiares. Y estos síntomas de no estar identificados y evaluados para adoptar las medidas correctoras que sean necesarias, pueden desencadenar en accidentes de trabajo, enfermedad profesional o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo.

Así pues, la salud de las mujeres y su incidencia en la empresa es otro efecto que merece ser resaltado. Las dificultades de conciliación en el ámbito laboral representan un efecto negativo en la salud de las mujeres y su afección a la empresa es clara. Sin duda, la desmotivación, el absentismo y/o los retrasos en el trabajo afectan además no sólo a la salud de la trabajadora, sino que de igual manera afecta a la productividad de las empresas.

Dificultades de las empresas en la retención del talento y productividad.

Otro efecto significativo de consideración sociolaboral de la falta de incorporación de las mujeres en el mercado laboral la encontramos en el ámbito empresarial. Afecta de manera directa en las empresas puesto que éstas tienen dificultad de retener el talento, y sin duda alguna las mujeres son

clave fundamental. No se puede desperdiciar, en el caso concreto de Aragón, a más del 50% de la sociedad aragonesa que representan las mujeres.

Hoy en día los mercados están demandando a las empresas mayor capacidad de flexibilidad a todos los niveles, organizativos y productivos, principalmente. Por tanto, éstas tienen una mayor necesidad de organizar el trabajo de manera mucho más flexible y con una disminución de los costes de producción que conllevan a una precarización del trabajo, que afecta en mayor medida a las mujeres. Esta es la justificación que la reforma del 2012 esgrimió para ampliar el poder de decisión empresarial. Sin embargo, la potenciación de una mayor flexibilidad en la relación laboral choca con la reducción de jornada por guarda legal que reconoce que dicha flexibilidad sea a favor del trabajador para permitirle conciliar su vida familiar y laboral (ROLDÁN, 2013).

La contratación a tiempo parcial

Una medida que parece podría favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral es fomento del contrato de trabajo a tiempo parcial⁴⁰, como se ha hecho hasta ahora. Pero aunque inicialmente parece una medida positiva para la mujer, a medio y largo plazo implica que las mujeres ven más limitada que los hombres su carrera profesional, llevará consigo una reducción de su futura pensión de jubilación, existirá una menor presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones, y con peores condiciones de trabajo, que representan como características los empleos a tiempo parcial. En 2014, en Aragón las mujeres suponían el 76,5% del empleo a tiempo parcial. Un dato este que refleja perfectamente la situación de la que hablamos.

Derecho a la organización del tiempo de trabajo para conciliar

en el nuevo apartado incorporado al artículo 34.8 ET por la citada Ley 3/2012, se determina que la concreción o precisión de la duración y distribución del tiempo de trabajo para facilitar la

⁴⁰ Según la exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dice que: “El trabajo a tiempo parcial constituye una de las asignaturas pendientes de nuestro mercado de trabajo. Aunque han sido diversas las reformas que han modificado la regulación de este contrato, lo cierto es que el nivel de contratación a tiempo parcial en nuestro país no es equiparable al existente en otros países de la Unión Europea. El trabajo a tiempo parcial no sólo es un mecanismo relevante en la organización flexible del trabajo y en la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades profesionales y personales de los trabajadores, sino que es un mecanismo de redistribución del empleo. La reforma del contrato a tiempo parcial pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, admitiendo la realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, e incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes.”

conciliación queda supeditada a lo dispuesto por contrato o convenio colectivo, y hace una débil llamada al convenio colectivo (VALLEJO DA COSTA, 2013) para que compense a los trabajadores con responsabilidades familiares mejorando los derechos previstos en la ley, pero con una gran imprecisión del mismo, legislando sin garantizar su cumplimiento. Y ello, aun a pesar de la obligatoriedad que impuso la Ley Orgánica de Igualdad de Hombres y Mujeres en su artículo 45⁴¹, determinando la realización de planes de igualdad en las empresas.

Hay que tener en cuenta, y el legislador es perfectamente consciente de ello, que la práctica más habitual hoy en día es precisamente la falta de la negociación colectiva, y por tanto, el vacío existente en materias de conciliación. Aún a pesar de que la dimensión constitucional de estos derechos debería implicar un plus de garantía de protección. Sin embargo, es una cuestión que no se hace al, por ejemplo, permitir a un empresario limitar los derechos de conciliación, principalmente los relativos a la concreción horario en los supuestos de reducción de jornada. Como supone de hecho la llamada a los convenios colectivos o los acuerdos individuales.

El apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores incorporado con la promulgación de la Ley Orgánica de Igualdad de Hombres y Mujeres recogía la necesaria adaptación del tiempo de trabajo para conciliar sin necesidad de sufrir una merma económica, siendo una cuestión que en la actualidad es fundamental en cuanto a las maltrechas economías familiares, que beneficiaba especialmente a las familias monoparentales, e incluso, también, respecto a lo que supone a futuro para las cuantías y el derecho en sí mismo de la pensión de jubilación. Por ello, es importantísima para la igualdad, y por tanto, para la conciliación de la vida familiar y laboral la posibilidad de adaptar el horario de trabajo de acuerdo a las necesidades que el trabajador tiene para el cuidado de familiares.

Fundamental sería para lograr la conciliación la adaptación de turnos de trabajo que no está recogida en sí misma por la legislación, sin embargo sentencias como la del TC 3/2007, de 15 de enero, reconocieron el derecho de una trabajadora a la reducción de su jornada y a la determinación de un horario diferente al habitual. Una cuestión que en base al artículo 14 y al 39 de la Constitución Española justifica el tribunal como derechos constitucionales que deben “prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”.

Esta sentencia fue muy positiva en aras a beneficiar la conciliación del tiempo de trabajo y la necesidad de atención al cuidado de familiares, considerándolo como un derecho reconocido en la

⁴¹ Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

Constitución, e inicia un camino muy importante de interpretación jurídica (VALLEJO DA COSTA, 2013).

La trabajadora solicitaba una modificación de su horario de manera diferente a la organización que previamente tenía determinada la empresa. Una pretensión que el Juzgado de lo Social desestimó. Sin embargo, la mencionada sentencia del Tribunal Constitucional continuó con la tesis de una anterior, STC 203/2000, en la que se especifica que es un derecho mayoritariamente ejercido por mujeres y que la denegación del mismo supone una traba a la presencia de éstas en el mercado de trabajo y a la conservación de su puesto de trabajo. Concluyendo que no se puede ignorar la dimensión constitucional de este derecho de conciliación de acuerdo a los intereses y valores familiares. Y valorando que la no fijación de la forma de concreción horaria en la normativa legal hace necesaria una ponderación de las circunstancias que ocurren para hacer compatibles las necesidades de la trabajadora con las de la empresa.

La reforma laboral del 2012 modificó el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y fijó la jornada de trabajo diaria como la susceptible de ser reducida. Una cuestión que ataca al derecho de conciliación y de igualdad de hombres y mujeres, y restringe una posibilidad de reducción que en muchos casos supone la posibilidad de continuar en la empresa reduciendo horario y salario, en vez de tener que abandonar el trabajo por incompatibilidad de la vida profesional con el cuidado de familiares. Una cuestión que atañe en mayor medida a las mujeres, pues son ellas quienes se ocupan de ello, en la gran mayoría de los casos.

Por tanto, el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral, ya lo hemos reiterado en varias ocasiones, es necesario y sirve como herramienta para corregir la desigualdad existente entre mujeres y hombres, tal y como determina la Exposición de Motivos de la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Falta de regulación de la conciliación en Convenio Colectivo o acuerdo individual.

El alcance del artículo 34.8 ET incorporado con la Ley de Igualdad es analizado en la Sentencia del Tribunal Constitucional 24/2011, de 14 de marzo. Una trabajadora solicita el turno permanente de mañana por cuidado de hija siendo familia monoparental, cuestión que le fue denegada en el Juzgado de lo Social. El Tribunal entiende que para adaptar la duración y distribución de la jornada debe estar dicha posibilidad regulada en pacto o contrato tal y como establece la ley, siendo éste el motivo de la denegación, por cuanto no existe ni convenio colectivo ni acuerdo que valide la

adaptación del horario laboral en este caso, sin entrar a la posible vulneración de los derechos constitucionales.

Así, es preocupante el retroceso en los derechos de conciliación a la vista de esta sentencia que ratifica la que trae causa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en la que determina que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores “no contempla el reconocimiento de un derecho efectivo tangible y exigible, en cuanto a la remisión bien a la negociación colectiva o al acuerdo individual, para su efectiva implantación, comporta que, hasta que el mismo no se produzca, estamos ante un derecho carente de contenido eficaz”.

Otras dos sentencias han continuado este mismo pronunciamiento sobre esta justificación, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid la Sentencia de 17 de septiembre de 2012 y la del 20 de abril de 2012. Que se separan, junto con la anteriormente analizada, STC 24/2011, de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación que había iniciado la doctrina del TC con la Sentencia 3/2007.

Estas dos sentencias del TSJ de Madrid reiteran que el cambio de turno no tienen encaje ni en el artículo 37.6 ET, ni en el 37.5 ET, ni en el 34.8 ET, puesto que no se solicita reducción de jornada.

Desde luego son unas sentencias, éstas, sumamente negativas para los derechos de conciliación de las mujeres y para el pretendido derecho de igualdad entre hombres y mujeres, pues dejan de ser considerados derechos de dimensión constitucional y en las mismas tampoco se valoran las circunstancias individuales de cada caso, sino que se analiza por parte de los tribunales desde el estricto ámbito de legalidad ordinaria.

Valoración de los intereses de los trabajadores y de la empresa en la concesión de modificación del horario de trabajo

Sin embargo, no todas las sentencias posteriores a la STC 24/2011 han continuado con la misma tónica, y en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Palmas de Gran Canaria de 30 de noviembre de 2011 si se tienen en cuenta tanto la dimensión constitucional de los derechos de conciliación como la necesaria valoración de los intereses de los trabajadores y de las necesidades organizativas de las empresas. Sentencia que toma como pautas las contenidas en el Auto del

Tribunal Constitucional de 12 de enero de 2009⁴² sobre las mencionadas valoraciones de circunstancias personales, profesionales y de empresa.

En este caso concreto, un trabajador varón solicita se le cambie el turno en los días que le son coincidentes su horario laboral con el horario de visitas de su hija, determinado éste por sentencia de divorcio. Así, el tribunal accede a la solicitud del trabajador ponderando los intereses y privilegiando la conciliación, y lo hace tomando como base el artículo 34.8 ET, justificándolo en el vacío de contenido que una decisión contraria supondría dicha disposición legal y la propia Ley Orgánica de Igualdad.

La imprecisión del artículo 34, que ha dado lugar a diferentes sentencias en uno y en otro sentido, podría haber sido corregida por la reforma del mercado de trabajo de 2012, pero lejos de hacerlo, la adaptación y distribución del tiempo de trabajo se deja a la regulación por los Convenios Colectivos. Un hecho que hoy en día se contrapone con el derecho de conciliación en sí mismo, puesto que las mujeres ostentan la mayoría de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial, y por lo tanto sufren una mayor vulnerabilidad en el mercado laboral que hace, en muchas ocasiones, no defender unos derechos que deberían tener reconocidos sin necesidad de tener que abordarlos mediante la negociación. Una negociación, que por otro lado, y la llevan a cabo mayoritariamente los hombres, y que además por el contexto socioeconómico que atravesamos, es desigual en cuanto a la fuerza de negociación de los trabajadores y las empresas.

A este respecto, tampoco podemos olvidar que la Ley 3/2012 modifica la negociación colectiva⁴³ quedando ésta muy limitada, ya que el convenio de empresa tendrá prioridad de aplicación sobre los

⁴² RTC 2009/1

⁴³ Exposición de motivos del Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral indica que “la norma estatal no ha garantizado el desbloqueo ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores para dejar de aplicar las condiciones previstas en el convenio colectivo. Por ello, en orden a facilitar la adaptación de salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, el presente real decreto-ley incorpora una modificación del régimen de descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje (...) La novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores. Finalmente con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. (...) Incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una <<petrificación>> de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultractividad del convenio a dos años.”

convenios sectoriales, pudiendo aquélla decidir no aplicar el del ámbito superior, es decir, descolgarse del convenio sectorial. También se elimina la denominada ultraactividad de los convenios, y por tanto pierde el mantenimiento de su vigencia hasta la firma de un nuevo convenio, como salvaguarda de las condiciones conseguidas si había voluntad del empresario de no renovarlo, y que existía hasta la reforma, sin embargo pasa a determinarse una vigencia de dos años, a partir de los cuales puede perder su contenido de manera definitiva. Una cuestión altamente preocupante que, sin duda, reduce significativamente la capacidad de negociación colectiva, mecanismo a través del cual se pueden establecer acciones positivas para la igualdad de las mujeres y de los hombres.

Al respecto de la negociación colectiva debemos poner de manifiesto la importancia que el Estatuto de los Trabajadores, reformado por la Ley 3/2012, da a la misma. Remite a la negociación colectiva, en el artículo 37 ET, el establecimiento de criterios para la concreción horario de la reducción de jornada, atendiendo los derechos del trabajador para conciliar y los de la empresa para organizarse, y en la que la jornada susceptible de ser reducida no será la genérica sino la jornada de trabajo diario.

El problema surge en lo que es la negociación del propio convenio (VALLEJO DA COSTA, 2013), que se lleva a cabo mediante materias estancas, sin incluir las medidas de igualdad de manera transversal, puesto que debería formar parte de todas las condiciones de trabajo y organizativas de las empresas: las necesidades organizativas de las empresas y la consecución de la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres, y la atención a la protección de la seguridad y salud en el trabajo, que cómo se ha mencionado, tiene un componente altamente importante en cuanto a la salud de las mujeres trabajadoras por el conflicto trabajo-familia, y sus repercusiones también en la productividad de la empresa.

También, y aun cuando no existe una referencia explícita en la ley a la negociación colectiva con respecto a la organización del tiempo de trabajo del artículo 34.8 ET, deben ser incorporados en los convenios colectivos. Es impensable que éstos puedan estar determinados a través de la negociación individual, trabajador-empresario, porque además de la dificultad que engloba negociar de manera individual con el empresario, estos acuerdos de conciliación de la vida laboral y familiar conllevan un interés colectivo.

Por tanto, encontramos dos problemas fundamentales con respecto a la adaptación del tiempo de trabajo, en primer lugar la falta de negociación ya que en la actualidad no se está negociando, y en segundo lugar, que la reforma laboral ha llevado esta negociación al ámbito de la empresa, y todavía es más difícil la negociación en la actualidad, donde salvo las empresas obligadas por ley a

la elaboración de planes de igualdad, el resto no tendrán fijados los condicionantes para la adaptación del tiempo de trabajo, conllevando esta desregulación a solicitudes de reducción de jornada, excedencia, o incluso abandono del puesto de trabajo.

Debe indicarse, por tanto, la importancia de la negociación y los Planes de Igualdad en las empresas obligadas a ello por medio de la Ley de Igualdad de mujeres y hombres⁴⁴, y también la existencia de empresas que deciden hacerlo de manera voluntaria. Una cuestión muy loable y necesaria, porque además son la herramienta perfecta para determinar en la empresa todas las medidas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo. Aunque debemos lamentar que no se esté haciendo.

Según la Ley de Igualdad, los Planes de Igualdad, en aras a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, deberán contener acciones en relación con distintas áreas de trabajo (VALLEJO DA COSTA, Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial, 2013): en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en el área de promoción y formación profesional, en la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y en el área de la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Reducción de jornada laboral

A pesar de que la medida más importante para la conciliación es la de la adaptación y distribución del tiempo de trabajo, con la reorganización por parte del trabajador de su horario laboral sin necesidad de reducirlo para conciliar su vida personal y su vida profesional, en este momento cómo

⁴⁴ Artículo 45 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

se ha puesto de manifiesto es verdaderamente difícil al estar al albur de la negociación colectiva de empresa. Por tanto, muchos trabajadores, en su mayoría trabajadoras, se ven obligadas a reducir su jornada laboral.

La reforma del mercado laboral de 2012 ha modificado el artículo 37.5 ET pasando a ser la jornada diaria la que determina la reducción de jornada con la parte proporcional del salario, para atender a hijos o familiares. Deja, por tanto, de ser la jornada del trabajo de manera genérica, para determinar más específicamente la jornada de trabajo diaria la que es susceptible de ser reducida. Esta modificación lejos de favorecer el mantenimiento del puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, promueve la excedencia, e incluso el abandono voluntario (VALLEJO DA COSTA, 2013), e incrementa la brecha salarial. Siendo, desde luego, medidas poco favorecedoras del desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres, protagonistas éstas de manera mayoritaria en la asunción de la carga de las responsabilidades familiares.

En la actualidad, la elección normativa en la última reforma laboral por el tiempo diario de trabajo en cuanto a su cómputo para la reducción de jornada, está siendo modificada por los distintos juzgados. Así, en una reciente sentencia la Audiencia Nacional⁴⁵ ha dado un revés a la reducción de jornada de la reforma laboral, en el sentido en el que admite que los trabajadores puedan diseñar la jornada reducida a su gusto y trabajar dos o tres días a la semana y librar el resto, o no trabajar fines de semana y festivos aunque así lo prevea su contrato, a pesar de que la reforma dicta que la reducción tiene que ser diaria y proporcional. Haciendo mención directa a que “su decisión es una medida paliativa de la discriminación indirecta por razón de sexo”.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional⁴⁶, de 23 de marzo de 2015, que versa sobre la reducción de jornada por guarda legal y por motivos familiares “estima la demanda y declara que el derecho a la reducción de jornada no comporta, con base al redactado del artículo 37.5 ET introducido por el RDL 3/2012, que dicha reducción deba ejercerse necesariamente dentro de los márgenes de jornada diaria de trabajo, sino que en aplicación del precepto del convenio que lo regula, al que remite el artículo 37.6 ET corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.”

En este caso la empresa, que cuenta con un convenio colectivo donde en dos artículos se regula la concreción horaria de la reducción de jornada por motivos familiares respecto de su jornada

⁴⁵ Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 23 de marzo de 2015 (00049/2015).

⁴⁶ 00049/2015

ordinaria, deniega al trabajador la modificación horaria que pretendía por cuanto no la solicita dentro de los márgenes de su jornada diaria como estipula la Ley 3/2012. Sin embargo la sentencia es clara con respecto a la determinación por convenio colectivo de las mejoras a la ley y la preferencia de lo estipulado en convenio, como regulación más favorable a los trabajadores.

Hace también expresa referencia a las mencionadas y reiteradas sentencias y postulados interpretativos del Tribunal Constitucional, la Sentencia 3/2007 y el Auto de 12 de enero de 2009. Y analiza el aspecto constitucional de la “discriminación indirecta por razón de sexo y se contempla la integración de los ámbitos de producción y reproducción con un ajuste a la razonabilidad y practicidad de la previsión” evitando “interpretaciones en las que, a la postre, se obtenga un resultado contrario a la eficacia de la reducción de jornada y a la conciliación de los derechos tanto de maternidad, como de familia, como al trabajo.”.

Es evidente que las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar están abiertas a la posibilidad de ejercitarlas por trabajadores y trabajadoras, pero que son éstas las que en la mayor parte de las ocasiones lo hacen, (VALLEJO DA COSTA, 2013).

Excedencia

En ocasiones la adaptación, distribución o reducción del tiempo de trabajo no es suficiente para las necesidades de atención a la familia, y es la excedencia la que cubre ese vacío.

La excedencia también ha sido objeto de diferentes reformas en España a lo largo del tiempo, existiendo diferentes disposiciones legales específicas en los ámbitos o sectores que tengamos como referencia. En el caso del presente estudio, nos referiremos de manera general a la del cuidado de hijos, hijas o familiares, aunque podríamos abordarla desde muchos ámbitos y sectores con excedencias específicas y diferenciadas.

En las situaciones de excedencia los problemas más frecuentes los encontramos relacionados “con la reserva del puesto de trabajo, la concurrencia entre la excedencia por cuidado de hijos e hijas y familiares y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el tiempo de excedencia por cuidado de hijos e hijas y familiares, la posibilidad de trabajar mientras se está en excedencia por cuidado de hijos e hijas o familiares y la conexión entre el disfrute de prestaciones sociales y la excedencia por cuidado de hijos e hijas y familiares” según Josefa Dolores Ruiz (RUIZ, 2013) después del estudio de sentencias judiciales dictadas por los tribunales durante los

años 2010-2012. Debemos añadir también la discriminación indirecta⁴⁷ que puede suponer la excedencia en cuanto a las expectativas de promoción laboral de las mujeres, y el obstáculo que representa.

Como nota característica, en un contexto general, debemos hablar de excedencia para el cuidado de hijos y familiares⁴⁸ de manera independiente (RUIZ, 2013) y diferenciada de la excedencia voluntaria o forzosa.

La excedencia por cuidado de hijo, hija o familiar no tiene la consideración de excedencia voluntaria.

⁴⁷ Según el artículo 6.2 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.” Es una discriminación camuflada que no se puede comprobar directamente. Las mujeres tienen que renunciar a promociones laborales porque se encuentran con verdaderas dificultades para conciliar su vida familiar con la laboral. Y como las mujeres son quienes siguen siendo las principales responsables de la atención y el cuidado familiar, que en una organización del trabajo se contemplen las comidas de trabajo u horarios excesivos dificultará su carrera profesional.

⁴⁸ Artículo 46.3 ET: “Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de su empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En cuanto a la reserva del puesto de trabajo está siendo tomado erróneamente en algún caso cómo si la excedencia por cuidado de familiares se tratase de una excedencia voluntaria, en vez de por la regulación específica que esta tiene como base en el Estatuto de los Trabajadores. Ejemplo de ello es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 11251/2012 que pasa por alto lo dispuesto en el artículo 46.3 ET, y por tanto que no estamos ante una excedencia voluntaria (RUIZ, 2013).

Por otro lado, encontramos sentencias que determinan la presunción legal que obliga a la empresa que despide o niega tener vacante de puesto de trabajo la prueba de que no se debe a causas de discriminación. En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 3649/2012 se define el tratamiento de la reincorporación de la excedencia por cuidado de hijo y la mencionada especial protección a la que goza regulada en el artículo 46.3 ET, en el que se fija una reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año, y otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente “incondicionada a la existencia de una vacante” en el segundo o tercer año de excedencia, lo que estaría a mitad de camino en este segundo tramo entre la consideración de la excedencia voluntaria y forzosa. Pero, ante la que la empresa no puede alegar inexistencia de vacante y debe adoptar para el reingreso de la trabajadora de las medidas que sean necesarias y que la ley pone a su alcance.

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 1110/2011 de Castilla y León el tribunal entiende que al trabajador se le debe reincorporar en su mismo puesto de trabajo por estar dentro del primer año de excedencia por cuidado de familiares. En una demanda que presenta la trabajadora ante la decisión de la empresa de modificarle su horario de trabajo además de incorporarle empleando movilidad geográfica. Una modificación de las condiciones de trabajo en toda regla que no se atiene a lo dispuesto en el artículo 41.3 ET.

La excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares genera derechos de antigüedad.

Es interesante analizar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra 280/2011 con respecto al cómputo del tiempo de excedencia para la antigüedad en el puesto de trabajo. En esta sentencia se reconoce el derecho de un trabajador en excedencia por cuidado de familiares a percibir el abono de un complemento de antigüedad que la empresa da en un único pago anual y que le correspondía percibir mientras que estaba de excedencia, y en su primer año de duración.

Recordando el tribunal que estas excedencias están basadas en la conciliación de la vida familiar y laboral.

Trabajo en otra empresa mientras la excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares.

La jurisprudencia ha contribuido a determinar en el caso de las excedencias por cuidado de hijos o familiares que durante las mismas se puede trabajar (RUIZ, 2013). Como ejemplo de ello podemos ver la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha 436/2011 que sostiene que “la prohibición de trabajar durante la excedencia para el cuidado de hijos significaría, por un lado, privar al trabajador de obtener ingresos para cubrir las necesidades del hijo, de otro se estaría primando sólo a los trabajadores con más recursos económicos que pueden permitirse la ausencia de ingresos.”

La mencionada sentencia no considera el hecho de trabajar durante la excedencia por cuidado de hijos como fraude de ley, y lo justifica en base a evitar la discriminación laboral de la mujer y garantizar la igualdad de oportunidades.

La excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares tiene consideración de período asimilado al alta.

Otra problemática que surge en el análisis de las excedencias por cuidado de familiares es la referida al cómputo de la misma a efectos del cobro de prestaciones. De ello versa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha 698/2012 que declara que dicho periodo de excedencia por cuidado de familiares tendrá la consideración de período asimilado al alta cuando ésta tenga lugar en el período de referencia para el cómputo del período cotizado para el cálculo de la prestación por desempleo.

Derecho individual

También debemos hacer hincapié en lo que significa la excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares como derecho individual, aún a pesar de los condicionamientos existentes, con respecto a la simultaneidad de dos o más trabajadores en una misma empresa, o cuando un nuevo hijo o hija o familiar diera lugar a un nuevo periodo de excedencia, o incluso la permisibilidad que fue

introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de disfrutar de manera fraccionada del tiempo de excedencia.

La regulación actual de la excedencia permite su ejercicio por parte tanto de las trabajadoras como de los trabajadores pero siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente las solicitan, y por tanto, son ellas quienes padecen los problemas mencionados y que del ejercicio de la excedencia se derivan. Son las mujeres las que en la mayoría de los casos se responsabilizan del cuidado de familiares, y en la problemática que representa la adaptación de horarios y distribución del tiempo de trabajo se ven abocadas en algún caso a acogerse a la excedencia que la ley permite por cuidado de hijo, hija o familiar. Lo que en este caso sería totalmente compatible con el trabajo en otra empresa en la que por horarios y distribución del tiempo de trabajo permitiese conciliar su vida.

Brecha salarial

Hemos abordado la contratación a tiempo parcial y cómo ésta se da mayoritariamente en las mujeres, las dificultades que existen en la adaptación y distribución del tiempo de trabajo y, como consecuencia, la reducción del tiempo de trabajo o incluso la excedencia, a modo de opciones posibles para la práctica de la conciliación de la vida familiar y laboral. Pero todas estas situaciones laborales tienen una consecuencia negativa en las mujeres, y es la desigualdad existente aumentando la brecha salarial.

Junto a ello, otra problemática a la que se enfrentan las mujeres es la relativa a las bajadas de salarios producidas con motivo de la crisis económica y como consecuencia de la reforma laboral. Han afectado de manera directa en el aumento de la brecha salarial, unido, cómo no puede ser de otra manera, a las actuaciones del gobierno con respecto a las reducciones presupuestarias de la sanidad, educación y servicios sociales.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un aspecto que también nos encontramos como una realidad de hoy en día, como consecuencia de la desigualdad entre hombres y mujeres, y que genera dificultades de conciliación.

La diferencia salarial motivada por el género supone un problema de igualdad para mujeres y hombres. En España⁴⁹ (EL PAIS, 2015), y según los datos de la agencia Eurostat, las mujeres ingresaron un 19,3% menos que los hombres en 2013, con la misma distancia que en el año 2012.

⁴⁹ Artículo de prensa de EL PAIS, 5 de marzo de 2015.

Durante la crisis económica en España ha sido uno de los países de la zona euro en los que la brecha salarial creció más. Una realidad que supone un grave problema y que mediante la reforma de 2012 lejos de reducirse se agraba.

Corregir la brecha salarial supondría no sólo un acto de justicia al garantizar los derechos reconocidos por la ley para las mujeres, cumpliendo lo establecido por las normas, sino que también significaría un valor importantísimo de dinamización y eficiencia económica para el país. Evitando el empobrecimiento de las mujeres trabajadoras, impulsaríamos la recuperación económica del país.

Mujeres directivas

Existe otro ámbito que no podemos pasar por alto en el presente estudio y es el de la problemática de la igualdad de género con respecto a las mujeres que ostentan puestos de trabajo de dirección (DIRECTIVAS DE ARAGÓN), y las dificultades existentes con relación a los hombres para acceder a dichos puestos de responsabilidad, motivados por la conciliación.

Es un hecho que existe una exigencia mayor para el acceso a cargos directivos de las mujeres con respecto a los hombres, aún desempeñando niveles similares de responsabilidad en las organizaciones. Las mujeres deben demostrar su valían frente a la presunción que se supone a priori a los hombres, y no sólo en el acceso al puesto de trabajo sino que en algún caso, incluso, se prolonga en el tiempo. Y ello no se produce por la formación previa, o por la falta de cualificación, sino que proviene principalmente de un problema de género al tener asociado el estereotipo de cuidadora y responsable de la familia a la mujer trabajadora, considerándolo este hecho un problema para el desarrollo de tareas directivas.

En Aragón, la Asociación de Mujeres Profesionales y Directivas de Aragón (AMPDA), Ibercaja y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) han firmado un Acuerdo para aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos⁵⁰ y han realizado un estudio sobre la situación de la mujer a puestos de responsabilidad en las organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma. En dicho estudio se reflejan los resultados de una encuesta que concluye que entre los motivos por los que se cree que las mujeres pueden optar por no promocionar en la empresa o en la administración pública están en primer lugar la maternidad y la preocupación por la conciliación de la vida personal y profesional, siendo el temor al fracaso el que ocupa la última posición del

⁵⁰ <http://www.directivasdearagon.es> (Directivas de Aragón)

ranking. Con respecto a los obstáculos que las mujeres encuentran en el acceso a puestos directivos se señala en el mencionado documento, el impedimento de la cultura y la tradición, y la maternidad tanto la real como la potencial como los causantes principales. Siendo la preparación académica la última en el escalafón, ratificando con ello que los prejuicios existentes lo son en función del género femenino y los estereotipos asociados, y no su formación o preparación para el desarrollo del puesto de trabajo.

Del estudio de las Directivas de Aragón se desprende, por tanto, la conclusión de que la mujer, por el hecho de serlo, encuentra muchas más dificultades en su promoción profesional y en el acceso a puestos de dirección, por problemas de conciliación de la vida personal y laboral. Los empresarios y directivos varones la perciben como una persona con menor disponibilidad para aceptar responsabilidades a futuro, barrera insuperable para la dedicación absoluta, freno intrínseco y biológico para el desarrollo profesional y formativo entre otros. Es decir, la condición de mujer, y especialmente su condicionante para la conciliación, supone una barrera muy importante para el acceso al empleo en general, y de manera específica también para puestos de dirección.

5. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

ONU Mujeres⁵¹ alerta de que a pesar de que las reformas de las instituciones y los sistemas del sector público tienen como objetivo la eficacia, eficiencia y la rendición de cuentas, normalmente pasan por alto la igualdad de género. Sin embargo, es fundamental que las administraciones promuevan la igualdad como objetivo transversal en las políticas que se apliquen.

La recuperación económica de nuestro país, en la actualidad, debe pasar por el reconocimiento del trabajo de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, bajo parámetros de igualdad real, de garantía de que la efectividad sea un hecho cierto, por obligatorio y necesario.

Quedan muchos obstáculos que remover para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En este sentido sería conveniente que se adoptasen una serie de medidas fundamentales:

Corresponsabilidad

Resulta preciso avanzar en la corresponsabilidad como instrumento idóneo y prioritario para eliminar la doble discriminación que padecen las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares, entendida ésta por el reparto igual de la carga de los cuidados de familiares entre hombres y mujeres. De esta manera la desventaja en el mercado laboral se distribuiría equitativamente entre ambos géneros y estas responsabilidades no serían un freno a la contratación de las mujeres. También es fundamental entender, dar respuestas e incorporar a los derechos de conciliación la corresponsabilidad en una sociedad actual en el que los modelos de familias han cambiado y coexisten, junto al modelo tradicional, las uniones de personas del mismo sexo, personas separadas o divorciadas que rehacen su vida en pareja con o sin la aportación de los hijos fruto de uniones anteriores y familias monoparentales compuestas por un solo progenitor.

Desde luego, lo que no es adecuado es fomentar el contrato a tiempo parcial de la mujer trabajadora para solucionar el problema de conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, pues aunque a corto plazo puede ser una medida efectiva, a corto y a largo plazo tiene efectos muy negativos ya mencionados como la limitación de la carrera profesional, la reducción de las cuantías de jubilación o la disminución de la presencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones a todos los niveles.

⁵¹ Entidad de la ONU para la igualdad de Género y el Empoderamiento de la mujer creado en julio de 2010 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Adaptación del tiempo de trabajo

Modificar la legislación vigente para garantizar el derecho a la conciliación en cuanto a la adaptación razonable del tiempo de trabajo, para adecuar la duración y su distribución. Con independencia o no de que exista convenio colectivo o acuerdo individual, consiguiendo con ello la permanencia de las mujeres en las empresas, incrementar la posibilidad de la promoción profesional femenina, el incremento retributivo de las mismas, eliminar el empobrecimiento de las mujeres, entre otros muchos beneficios.

Cambio de turnos

Dar cabida en la legislación laboral a la posibilidad del cambio de turnos en las empresas por motivos de conciliación. Facilitaría la no reducción del tiempo de trabajo que en su mayoría es llevado a cabo por las mujeres para el cuidado de hijos y familiares, y proporcionaría un mayor ingreso dinerario en la economía familiar.

Reducción jornada de trabajo

Modificar la legislación laboral para que la jornada de trabajo susceptible de ser reducida por motivos de conciliación no sea la jornada de trabajo diaria sino la jornada genérica de trabajo. De igual manera, que en lo mencionado sobre los beneficios del cambio de turnos, el efecto positivo de esta medida supondría una gran facilidad para la conciliación de la actividad laboral y las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares y el fomento de una mayor corresponsabilidad de mujeres y hombres trabajadores en la asunción, entre otras, de las obligaciones domésticas. Posibilitaría, así mismo, la presencia y el mantenimiento de las trabajadoras y trabajadores en las empresas y facilitaría el desarrollo de las carreras profesionales de las personas con responsabilidades familiares. Obteniendo beneficios con ello también la empresa al mejorar su productividad.

Excedencias por cuidado de hijos, hijas o familiares

Modificar la legislación laboral que en materia de excedencias por cuidado de hijos, hijas o familiares existe en la actualidad. Principalmente con respecto a la duración máxima de las excedencias con derechos a reserva de puesto de trabajo, o en cómputo del tiempo en excedencia, a

efectos de antigüedad, cómo protección del derecho al trabajo, a la promoción en el empleo y la protección a la familia que promulgan los principios y derechos constitucionales.

También, a este respecto sería conveniente reconsiderar el tratamiento fiscal de las ayudas vinculadas a las excedencias y si éstas facilitan u obstaculizan la finalidad para la que han sido establecidas.

Racionalización de horarios. Conclusiones Subcomisión del Congreso.

Llevar a efecto las conclusiones que sobre la racionalización de horarios ha determinado la Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad (CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, 2013). En el que se abordan cuestiones tendentes a potenciar el enfoque de los derechos de la conciliación y la corresponsabilidad desde una perspectiva integrada por ambos sexos, para hacer efectivos los derechos en igualdad y sin discriminación. Así aborda sus conclusiones desde el ámbito de la administración y las necesarias políticas públicas y también desde el ámbito privado de la corresponsabilidad de las empresas, y la adopción de nuevos modelos de gestión. Analiza también el estudio el permiso parental y maternal, y como es necesario que éstos sean iguales e intransferibles. De igual manera fija propuestas con respecto a la adaptación horaria y de educación, de la organización del tiempo y del espacio de trabajo, la formación, los medios de comunicación, el apoyo a las personas dependientes, los incentivos fiscales y medidas sociales ante empresas socialmente responsables y familias con dificultades, y finaliza lo necesario de unos servicios públicos, suficientes, eficaces y eficientes, con horarios racionalizados.

El informe de la Subcomisión parlamentaria también recoge un apartado referido a las recomendaciones que sería necesario adoptar. Unas recomendaciones que deben salir del papel y llevarlas a la práctica, ejecutándolas para la efectividad de los derechos de conciliación y situando como prioridad en la agenda política y en el centro de la negociación colectiva el derecho al cuidado de las personas y su compatibilidad con la participación en el mercado laboral, que actualmente han quedado relegados a un segundo plano.

De igual manera, recomienda elaborar una Ley de Conciliación y Corresponsabilidad que incorpore todas las conclusiones del informe. Así mismo, modificar los actuales permisos de maternidad y paternidad ya previsto en la Ley Orgánica 3/2012, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Insta, también, a la elaboración de estudios socioeconómicos para el posible

cambio de huso horario en España y una racionalización de los horarios laborales que nos harían converger con Europa en productividad, competitividad, en conciliación y corresponsabilidad.

Brecha salarial

Erradicar la brecha salarial, entendiendo su eliminación como un aspecto básico en términos de igualdad entre hombres y mujeres, pero también como una vía primordial y fundamental para la reactivación del consumo, en definitiva para la recuperación económica de nuestro país, reconociendo el trabajo remunerado de las mujeres en términos laborales y económicos. Esto acarrearía un incremento de la demanda de productos del mercado, la creación de empleo y además contribuiría a eliminar la pobreza de nuestro país, muy feminizada. Por ello es imprescindible introducir como eje central y transversal de las políticas económicas la igualdad sin distinción de sexo. Y que duda cabe que para la eliminación de la brecha salarial debemos acudir al origen fundamental del problema, y éste es la conciliación de la vida familiar y laboral por su significado como condicionante para las mujeres en el acceso en igualdad de condiciones que el hombre al mercado laboral.

Puestos de dirección

Aumentar la presencia de mujeres en los puestos de dirección y en los Comités de Dirección de las empresas. Con respecto al acceso a la mujer a puestos de responsabilidad tanto en la empresa privada como en la administración pública es importante legislar, al menos temporalmente y de manera ejemplarizante hasta en tanto en cuanto se haga de manera normalizada, para la aplicación de coeficientes de paridad. Sin olvidar la importancia que tiene la educación en valores de igualdad desde las etapas más tempranas de la escolarización, un cambio cultural y social en el que los medios de comunicación deben desempeñar un papel activo, reconocimientos públicos y/o premios para las empresas que promocionen a las mujeres a cargos de responsabilidad, formación específica para mujeres con potencial de desarrollo profesional y campañas de concienciación en la sociedad.

Es importante, cómo se ha mencionado en las conclusiones de la comisión parlamentaria para la adaptación de los horarios de trabajo, que la flexibilización horaria, la supresión de las reuniones a partir de las 18:00 horas y las posibilidades del teletrabajo y las posibilidades del aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, son fundamentales para

compatibilizar el empleo y la vida personal, y por tanto, se implanten en las empresas públicas y privadas.

Prevención de riesgos laborales

Incorporar la conciliación de la vida laboral y familiar al ámbito de la prevención de riesgos laborales. Están comprobados los efectos negativos de la doble jornada sobre la salud de la mujer y es considerado en la actualidad cómo un riesgo psicosocial relevante y de repercusiones acusadas. En este sentido, sería recomendable construir una estrategia sindical con respecto a la duración y distribución del tiempo de trabajo mencionada para una mejora de la salud de las mujeres

Convenios Colectivos y Planes de Igualdad

La reforma laboral del 2012, como se ha puesto de manifiesto en este estudio, fija la negociación colectiva cómo vía y manera de determinar muchos de los aspectos que facilitarían la adaptación y distribución de la jornada laboral, en definitiva de la figura más importante para la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. Es fundamental que la elaboración de los Planes de Igualdad se incluyan en la negociación colectiva cómo parte indispensable de la misma, tanto en las empresas obligadas a ello, como en las que por la normativa no tienen esa exigencia. Por tanto, que los planes de igualdad y las medidas de conciliación constituyan una materia propia de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa y que ésta no esté centrada únicamente en los aspectos relativos a la maternidad y paternidad sino que se considere la conciliación cómo una herramienta para adaptarse a las situaciones actuales y dar mayor calidad de vida a los trabajadores y a las trabajadoras. Y por tanto, el cumplimiento en la obligatoriedad de la elaboración de Planes de Igualdad que la Ley Orgánica de Igualdad de Hombres y Mujeres determinaba.

Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral deben formar parte de la negociación colectiva aunque se trate de empresas que no quedan obligadas por ley a la implantación de un Plan de Igualdad.

6. CONCLUSIONES

En el presente estudio se ha puesto de manifiesto la desigualdad existente entre mujeres y hombres en el contexto europeo, nacional y aragonés. Una desigualdad que se ha visto acentuada por la situación de crisis económica que Europa, España y Aragón está viviendo. Nunca se debería haber utilizado como excusa la situación económica para cercenar unos derechos consolidados, costosamente conseguidos con el paso del tiempo, y que estaban encaminados a remover los obstáculos que existen para lograr la igualdad entre las mujeres y los hombres. Así, la situación actual de la mujer deja de manifiesto que aunque éstas son numerosamente más que los hombres, son ellas quienes ostentan peores datos de ocupación, actividad y condiciones de trabajo en el mercado laboral.

La reforma del mercado de trabajo de 2012 junto con la coyuntura económica han hecho que las diferencias entre hombres y mujeres se acentúen, y así lo hemos comprobado a través de los datos que hemos reflejado en este estudio. Se ha incrementado el desempleo femenino más que el masculino, existe una mayor brecha de salarios entre mujeres y hombres, las contrataciones temporales o a tiempo parcial se celebran en mayor medida con mujeres que con hombres, entre otras, se ha precarizado en mayor medida la situación socio-laboral de las mujeres.

El derecho a la igualdad avanza muy lentamente, incluso en este momento se encuentra retrocediendo, entre otros, por el mantenimiento de estereotipos, la falta de corresponsabilidad en el cuidado de los familiares y las políticas empresariales en materia de igualdad y no discriminación, que siguen un patrón estático, y desde luego, por los recortes sociales y la situación sociolaboral, pero también por la reforma laboral que ha reducido los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

La conciliación de las necesidades de atención a hijos, hijas y familiares con el trabajo, y la corresponsabilidad son imprescindibles para la igualdad entre hombres y mujeres. Y, las administraciones y gobiernos responsables deben adoptar las medidas necesarias encaminadas a transformar la realidad que detalla este estudio, y que no es nada beneficiosa para la sociedad de hoy en día ni en su vertiente de población, ni en la de productividad, ni en la económica, ni en la de salud pública, ni tampoco en la de la igualdad.

El presente documento incluye una serie de medidas como propuestas para remover la situación de desigualdad entre las mujeres y los hombres. Planteamientos claves, fundamentales y urgentes a desarrollar cómo sociedad de progreso, moderna e igualitaria, pero también en su vertiente

económica y productiva, en la que más de la mitad de su población puede contribuir a la reactivación económica y a la salida de la crisis de una manera más igualitaria.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA IZQUIERDO, RAQUEL. (2007). Los Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. *Extra Igualdad* .

AUTO, 1/2009 (Tribunal Constitucional 12 de Enero de 2009).

CASTAÑO, C. (27 de marzo de 2015). mujeres, crisis, recortes. *huffingtonpost.es* .

CC.OO. (s.f.). *Comisiones Obreras*. Recuperado el 2015, de <http://www.ccoo.es>

COMISIÓN EUROPEA. (2010). *Estrategia Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas.

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS. (10 de octubre de 2013). Informe de la subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. *Informe de la subcomisión creada en el seno de la Comisión de Igualdad para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad*. Madrid, España: Boletín Oficial de las Cortes Generales.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN. (2014). *Informe sobre la situación económica y social de Aragón*. Consejo Económico y Social de Aragón.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN. (2011). *Organización del trabajo, conciliación y absentismo*. Consejo Económico y Social de Aragón.

DIRECTIVAS DE ARAGÓN. (s.f.). *Directivas de Aragón*. Recuperado el 2015, de <http://www.directivasdearagon.es>

EL PAÍS. (5 de marzo de 2015). Portugal, Italia y España amplían la brecha salarial de género en la crisis. *EL PAÍS* .

ESADE. Departamento de Economía. (Enero 2014). *Informe Económico*.

FERNÁNDEZ, C. Y. (2015). *El empleo en la UEM en 2014*. Banco de España.

GOBIERNO DE ARAGÓN. (s.f.). *Instituto Aragonés de Estadística*. Recuperado el 2015, de <http://www.aragon.es/iaest>

GOBIERNO DE ESPAÑA. (2010). *El empleo en Europa 2009*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

GUAL, J. (2014). *¿Por qué Europa genera poco crecimiento y empleo?. Documentos de economía*. N° 28. La caixa.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 2015, de <http://www.ine.es>

MENÉNDEZ, R. (2013). Las políticas de igualdad en el contexto de crisis financiera (y del mercado de trabajo). Valoración con perspectiva de género de las últimas reformas laborales. *Departamento de Ciencias Jurídicas. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* . Universidad de Alcalá, España.

MORALES, J. (19 de febrero de 2014). Aragón ha perdido el 5% de su riqueza y 13 puntos en empleo por la crisis económica. *Heraldo de Aragón* , pág. 33.

MORENO JIMÉNEZ, B. Y. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid.

ORTEGA, E. y. (2012). *Claves de la crisis económica española y retos para crecer en la UEM*. Banco de España.

PARLAMENTO EUROPEO. (2012). *Sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea*.

ROLDÁN, A. (2013). *La repercusión de la crisis económica en el derecho a la reducción de jornada por guarda legal. Análisis legal y jurisprudencial*. Madrid: Departamento de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Europea de Madrid.

RUESGA BENITO, S. M. (2012). *Para entender la crisi económica en España. El círculo vicioso de la moneda única y la carencia de un modelo productivo eficiente*. Economía Unam.

RUIZ, J. (2013). *Excedencia por cuidado de hijos e hijas y familiares*. Consejo General del Poder Judicial.

SENTENCIA, 203/2000 (Tribunal Constitucional 24 de Julio de 2000).

SENTENCIA, 436/2011 (Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha 2011).

SENTENCIA, 280/2011 (Tribunal Superior de Justicia de Navarra 2011).

SENTENCIA, 1110/2011 (Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 2011).

SENTENCIA, 24/2011 (Tribunal Constitucional 14 de marzo de 2011).

SENTENCIA (Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria 30 de noviembre de 2011).

SENTENCIA, 698/2012 (Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha 2012).

SENTENCIA, 3649/2012 (Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 2012).

SENTENCIA, 11251/2012 (Tribunal Superior de Justicia de Madrid 2012).

SENTENCIA, 00049/2015 (Audiencia Nacional 2015 de marzo de 2015).

U.G.T. Aragón. (2008). *Guia sobre la Evaluación de riesgos en el lugar del trabajo*. Zaragoza: UGT Aragón.

U.G.T. (2015). *Trabajar igual, cobrar igual, conciliar igual*.

U.G.T. (s.f.). *Unión General de Trabajadores*. Recuperado el 2015, de <http://www.ugt.es>

UNIÓN EUROPEA. (s.f.). *EUROSTAT*. Recuperado el 2015, de

http://www.europa.eu/index_es.htm

UNION EUROPEA. (17 de diciembre de 2007). Tratado de Lisboa. Unión Europea: D.O.C.

VALLEJO DA COSTA, R. (2013). *La ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral*. Consejo General del Poder Judicial.

VALLEJO DA COSTA, R. (2013). *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.

VALVERDE, M. y. (13 de mayo de 2015). Los jueces dinamitan la reforma laboral. *EXPANSIÓN*, págs. 24-25.