



Facultad de  
Ciencias Sociales  
y del Trabajo  
**Universidad** Zaragoza

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

**“Aspectos socio-laborales sobre las políticas de flexibilidad y conciliación laboral”**

Autores:

Pilar del Cacho Alquezar  
Sergio García Pinilla

Directora:

Marianna Martínez Alfaro

Zaragoza, junio 2012

## INDICE

1. Introducción. Presentación general y justificación del trabajo.....	4
1.1. Objeto del trabajo. Tema del mismo.....	5
1.2. Metodología empleada.....	6
- Descripción del o de los métodos empleados en el trabajo.	
- Descripción de las herramientas empleadas.	
- Sistema de citas y referencias bibliográficas empleados	
1.3. Estructura del trabajo. Breve explicación de la estructura seguida en el trabajo.....	8
2. Capítulos de fundamentación:.....	9
2.1 Industrialización e incorporación de la mujer al trabajo.....	9
2.2. El caso español: singularidades.....	15
2.3. Evolución normativa en el ámbito de políticas conciliatorias.18	
a. Normativa europea.....	18
b. Normativa española.....	19
2.4. Causas del cambio normativo en el mercado laboral.....	36
2.5. Concepto de Flexibilidad.....	38
2.5.1-Flexibilidad interna. Normativa reguladora.....	38
a. Normativa europea.....	39
b. Normativa española.....	41
2.5.2-Flexibilidad externa. Normativa reguladora.....	44
a. Normativa europea.....	46
b. Normativa española.....	46
2.6. Conciliación. Quimeras y utopías.....	58
2.7. Comparativa Europea. Ejemplo Noruego.....	65
2.8. Soluciones para conciliar la vida familiar y laboral.....	69

2.9 Casos concretos de aplicación del Real Decreto-ley 3/2012.....	71
3. Conclusiones .....	84
4. Bibliografía.....	88
4.1. Webgrafía.....	89
4.2. Estudios, trabajos, ensayos publicados.....	90

## **1. INTRODUCCION**

Es indudable que la actual situación de crisis que afecta a todos los aspectos de la vida, esta crisis se ha instaurado de forma especialmente aguda en el mundo laboral y sobretodo en nuestro país, debido en gran parte a esta crisis se han desarrollado medidas de reforma que afectan a las condiciones de trabajo hasta ahora vigentes en las que cada vez se exige mayor flexibilidad a la parte social, capaz así de poder hacer más eficaz y eficiente a su empresa que a su vez se encuentra en una ambiente más competitivo determinado fundamentalmente por varios aspectos causados por la internalizacion y globalización de factores, como puedan ser la tecnología y los costes de mano de obra.

Por otra parte el mercado laboral en las últimas décadas ha visto como la mujer se ha ido incorporando debido a la necesidad de contribuir en la economía laboral familiar, que hasta la fecha tenía una marcada contribución masculina, y que junto al cambio de mentalidad social en nuestro país debido a la integración en Europa y como consecuencia el aperturismo hacia otros modelos, sumado a la implantación de políticas sobre igualdad de empleo entre hombres y mujeres y la reducción de la brecha salarial establecidos por Directrices de Empleo Europeas, ha provocado la orientación y regulación de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las dificultades para conciliar tanto la vida personal y familiar con la vida laboral afecta tanto a trabajadores como a trabajadoras, y es desde ese planteamiento como debe abordarse este conflicto, a pesar de que en la práctica sigue percibiéndose y constituyendo un problema fundamentalmente de las mujeres y no de los hombres ni de la sociedad. La falta de participación equitativa de los hombres para asumir las responsabilidades familiares y la ausencia de infraestructuras adecuadas y suficientes para la atención de los niños y de otros familiares dependientes contribuyen de forma decisiva a que esta realidad no cambie sustancialmente, esta realidad puede comprobarse claramente en los datos que nos muestran la cantidad de excedencias para el cuidado de hijos de forma diferenciada entre hombres y mujeres.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, junto al envejecimiento de la población, la escasez de servicios de atención y cuidado a personas dependientes hace que la conciliación del ámbito laboral y familiar sea un objetivo difícil de alcanzar, para las empresas el modelo de "trabajador ideal" sigue siendo el de un hombre joven sin cargas familiares, por lo que la entrada de las mujeres, los trabajadores de edad avanzada o los disminuidos, así como, la conciliación de la vida familiar sigue siendo motivo de fricción y ajuste permanente, en el siguiente trabajo intentaremos explicar la incorporación de la mujer al mundo laboral, las singularidades del caso español, el porqué de estos cambios, posibles soluciones, comparativa con otros países europeos, afección de la nueva reforma al mundo laboral y casos reales surgidos como consecuencia de esta.

### **1.1. Objeto del trabajo**

El objeto principal de este trabajo ha sido el de realizar una aproximación reflexiva sobre la transformación de las políticas de

flexibilidad y de conciliación de la vida familiar y laboral en las últimas décadas, explicación de sus causas y análisis posterior de forma comparativa en la implantación de estas políticas de flexibilidad, tanto externa como interna, en el ámbito laboral, y su incidencia y afección en las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, comprobando la prevalencia de las primeras sobre las segundas, de acuerdo a los casos surgidos con motivo de la aplicación de la última reforma laboral implantada.

## **1.2. Metodología empleada**

### **Tipo de diseño:**

El tipo de diseño que presenta el trabajo es cualitativo con enfoque hermenéutico. Desde la hermenéutica, Gadamer postula que la interpretación, sin ser normativa, debe relacionarse con los problemas actuales.

A partir de esta consideración, Habermas afirma que el hermeneuta necesariamente debe tomar en cuenta las circunstancias de enajenación y de dominación institucional en el análisis de su posición y la del autor-texto, evidenciando la distancia existente entre la situación histórico-social del propio intérprete y la correspondiente a la del autor-texto. (Gadamer y Habermas en Rico, 2001).

De esta manera se ha realizado un abordaje de la realidad desde la interpretación de la realidad para facilitar la evolución, desarrollo y análisis del tema en cuestión y obtener parámetros que permitieran la reflexión y el análisis crítico.

**Técnicas de obtención de información:** Estas técnicas son instrumentos a través de los cuales el investigador elabora su propio constructo de la realidad estudiada.

***Fuentes Secundarias:***

El análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico-sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas. (Taylor y Bogdan, 1986)

Para el desarrollo de este trabajo se ha empleado esta técnica con la finalidad de elaborar una revisión exhaustiva de fuentes vinculadas con el tema seleccionado. Fuentes relacionadas con las políticas de empleo, estudios previos sobre género y conciliación laboral, marco normativo-jurídico sobre mujeres directivas, que nos han dado información cuantitativa y cualitativa sobre el tema de estudio.

***Proceso analítico***

El análisis de las fuentes a través de su soporte teórico se realiza de forma reflexiva en la medida en la que se citan autores, fuentes y referencias empíricas sobre el tema seleccionado.

La selección de esta forma de trabajo analítico permite establecer un corpus hilvanado sobre el abordaje de la realidad interpretativa.

Asumiendo los criterios de rigurosidad metodológica, los procesos de reflexión y análisis no pretenden ser generalizaciones sobre el tema seleccionado, sólo aportar una visión crítica sobre el mismo.

## ***Sistema de citas y referencias bibliográficas empleados***

La cita de textos, referencias, bibliografía y artículos, según las normas establecidas por la American Psychological Association (APA).

### **1.3. Estructura del Trabajo. Breve explicación de la estructura seguida en el trabajo**

La estructura del trabajo consta de cuatro partes: Introducción, capítulos de fundamentación, conclusiones y bibliografía (también webgrafía).

La introducción pretende contextualizar el tema a tratar es una sección inicial que establece el propósito y los objetivos de todo el contenido posterior del escrito. Para ello se explica el objeto del trabajo así como la metodología empleada en el mismo.

Los capítulos de fundamentación comprenden el estudio profundo del tema en cuestión a través de la indagación bibliográfica de lo que sobre él se ha escrito con rigor científico y la consecuente estructuración lógica del material y el análisis crítico del mismo. Consta de nuevo puntos en los que se desarrollan aspectos socio-laborales sobre las políticas de flexibilidad y conciliación laboral, así como su evolución histórica y normativa y donde se combinan aspectos teóricos con analítico-reflexivos.

Las conclusiones que se presentan, son el resultado de profundas reflexiones y revisiones sobre el tema que permiten hilvanar la experiencia profesional con los conocimientos adquiridos en el proceso formativo.

La bibliografía. El uso de las fuentes y su referencia representa un capítulo esencial en la elaboración del trabajo. Para ello se ha evaluado el uso de la documentación empleada. Los criterios que se

han seguido han sido: autenticidad, credibilidad e interpretación del significado del documento.

## **2. CAPÍTULOS DE FUNDAMENTACIÓN**

### **2.1 Industrialización. Incorporación de la mujer en el mundo laboral.**

En el S.XVIII y a principios del S.XIX, empezó a aparecer la Revolución Industrial. Empiezan a aparecer las grandes fábricas, donde se hace imprescindible la concentración de grandes cantidades de obreros. Estos proceden mayoritariamente del crecimiento de las poblaciones campesinas, las cuales se dirigen a las ciudades en busca de trabajo, estas masas campesinas no están cualificadas, por lo que son empleados en las industrias como mano de obra barata.

Los salarios de los hombres son tan bajos que no les permiten mantener a sus familias, lo cual sumado a la necesidad de los patronos de contratar mujeres para sus fábricas (abaratar los costes de producción) hace que las mujeres se incorporen al trabajo. Las mujeres y los hombres competían en el mercado laboral aunque las mujeres solían trabajar principalmente en las fábricas textiles y la elaboración de lana ya que tenían gran habilidad en ese ámbito. Las mujeres proletarias se incorporaron masivamente al trabajo como mano de obra barata y sumisa. Por lo tanto ya comenzaban a ser explotadas y discriminadas, ya que su situación era dramática, además de soportar duras jornadas de trabajo (13- 14 horas) tenían que atender su casa y sus hijos.

Esta revolución industrial no se dio con la misma intensidad en todos los países. A lo largo del S. XIX se extendió por Europa el modelo de revolución industrial seguido en Gran Bretaña, pero España acabó distanciándose notablemente de este modelo industrializador ya que

encontró problemas para acondicionarse tardando muchísimo más en despegar.

Las causas de este retraso son: La escasez de materias primas y de fuentes de energía, un lento crecimiento demográfico, las pérdidas de las colonias, la falta de capitales, el fracaso de la reforma agraria y del desarrollo minero (agricultura arcaica y con bajos rendimientos que se mantenía en el centro de la vida económica), el papel del estado (cuya política proteccionista favoreció los intereses agrarios e impidió la competencia capitalista) y el mercado interior que era incapaz de absorber la propia producción industrial.

A todo eso se añadió la falta de una red de transportes y comunicaciones eficaz pero a pesar de esto a lo largo del siglo XIX, hubo importantes intentos de avance económico que comportaron el nacimiento de significativos focos industriales en los cuales, por supuesto, también eran protagonistas las mujeres. Un dato, en el censo de 1860 nos encontramos la cifra de 150.000 obreros, de los que gran parte serían mujeres, sin tener cifras de las trabajadoras de los pequeños talleres.

Con la industrialización y sus abusos, aparecen las primeras leyes proteccionistas con los derechos de la mujer.

La Ley de 13 de marzo de 1900 Ley de Accidentes de Trabajo y la Reglamentación del trabajo de las mujeres y los niños marca el comienzo de una legislación protectora de la mujer. El artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900 recoge las medidas relacionadas con el puerperio y la lactancia:

“No se permitirá el trabajo a las mujeres durante las tres semanas posteriores al alumbramiento. Cuando se solicite por causa de próximo alumbramiento por una obrera el cese, se le reservará el puesto desde que lo haya solicitado y tres semanas después de dicho alumbramiento”

El Real Decreto de 13 de noviembre de 1900, establece el Reglamento para la aplicación de la Ley de 13 de marzo de 1900. Dedica el capítulo II (arts. 17 a 19) al “Trabajo de las mujeres”. Desarrolla las medidas relacionadas con el embarazo (artículo 18, cese y reserva del puesto de trabajo por alumbramiento) y amplía las dedicadas a la lactancia (artículo 19): “A tenor de lo dispuesto en el art. 9º de la Ley, las obreras con hijos en el período de la lactancia tendrán una hora al día para dar el pecho a sus hijos. Dicha hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos, utilizables uno por la mañana y otro por la tarde.

No obstante, si la madre lo prefiere, y siempre que al niño se lo lleven al taller o establecimiento donde aquélla preste sus servicios, podrá dividir la hora en cuatro períodos de a quince minutos, utilizables dos por la mañana y dos por la tarde. El tiempo destinado a la lactancia, siempre que no exceda de una hora diaria, no será descontable para los efectos de cobro de jornales. La madre, sin embargo, sometiéndose al descuento correspondiente, podrá dedicar a la lactancia de su hijo más tiempo de una hora diaria”.

El artículo 9 de la Ley de 13 de marzo de 1900 se reforma en la Ley de 8 de enero de 1907 ampliando el tiempo de puerperio de cuatro a seis semanas después del alumbramiento. Respecto al período de lactancia se mantiene la redacción original de la Ley. Una Real Orden de 28 de junio de 1913 regula la compensación económica del tiempo dedicado por las mujeres trabajadoras a sus hijos lactantes, la Ley de 1910 fijando en nueve horas la jornada máxima en las mismas; la Ley de la Silla de 1912, a favor de las empleadas en establecimientos mercantiles, la Ley del mismo año con prohibición del trabajo nocturno de la mujer.

Hasta 1923 no existió ningún tipo de compensación económica por los salarios perdidos, ese año se estableció el Subsidio de Maternidad,

como paso previo para el Seguro de Maternidad, fijado por la ley de 1929, pero que no fue efectivo hasta octubre de 1931, en que también se estableció la asistencia médica gratuita por parto, así hasta que se llegó a 1938.

En el Fuero del Trabajo emitido por el gobierno franquista se prohibía el trabajo femenino. Desgraciadamente, la mujer española también perdió todos los derechos obtenidos hasta el momento, como el divorcio y el voto, el sistema político franquista confinó a la mujer en el hogar, el lugar que le correspondía como esposa y madre. El objetivo era aumentar la natalidad para compensar las pérdidas de la Guerra Civil (1936-1939) y dejar vía libre a los hombres ante la escasez de trabajos.

Ya en los años 60 el desarrollo económico y la idea que España quería dar de país moderno dieron paso a la Ley de Derechos Políticos, Profesiones y del Trabajo de la mujer (1961), era una ley incompleta, que reconocía la igualdad para acceder a actividades políticas, profesionales y de trabajo, también la igualdad de salario en trabajos de valor igual. Pero por el contrario, seguía manteniendo la autorización marital para acceder al trabajo y la prohibición de desempeñar determinadas profesiones como la carrera Judicial (habría que esperar hasta la ley de 28 de diciembre de 1966) y las Fuerzas Armadas. Todas estas restricciones se solventaron con la Ley de Relaciones Laborales de 1976, dicha ley aumenta la duración del descanso de doce (1929) a catorce semanas, concediendo a la trabajadora la posibilidad de disfrutarlo en el momento anterior o posterior al parto.

Desde entonces, la mujer aumentó su presencia en el mundo laboral de una manera progresiva (siempre teniendo en cuenta que en épocas de crisis económica el desempleo femenino tiene mayores tasas que el masculino) hasta llegar a unas tasas de actividad elevadas, casi equiparadas a las europeas. El reto de España es

lograr que la tasa de actividad femenina, que actualmente es de un 53,4%, se sitúe en el 60%, como establece la meta marcada por la Unión Europea.

Según los datos del Ministerio de Igualdad, desde 2004 la tasa de actividad femenina ha registrado un crecimiento progresivo todos los años, pasando del 45,79% al 51,38% en 2008. Pero aún así el sindicato CC.OO. ha denunciado que la tasa de actividad femenina, se sitúa 15 puntos porcentuales por debajo de la actividad masculina. Y así lo ratifican los últimos datos oficiales del Ministerio de empleo e Igualdad (12 de Mayo de 2012) nos indica que la tasa de actividad en España es del 59,9. De la cual el 66,9 corresponde al porcentaje de varones y el 53,4 corresponde al porcentaje de mujeres. (13,6 % de variación entre ellos).

Tabla 1. Población de 16 y más años, clasificada según su relación con la actividad económica

	IV TRIMESTRE 2010	IV TRIMESTRE 2011
<b>Ambos sexos</b>		
TASA DE ACTIVIDAD	59,99	59,94
TASA DE OCUPACIÓN	47,80	46,24
TASA DE PARO	20,33	22,85
<b>Mujeres</b>		
TASA DE ACTIVIDAD	52,60	52,93
TASA DE OCUPACIÓN	41,66	40,58
TASA DE PARO	20,79	23,32
<b>Hombres</b>		

TASA DE ACTIVIDAD	67,72	67,30
TASA DE OCUPACIÓN	54,21	52,18
TASA DE PARO	19,95	22,46

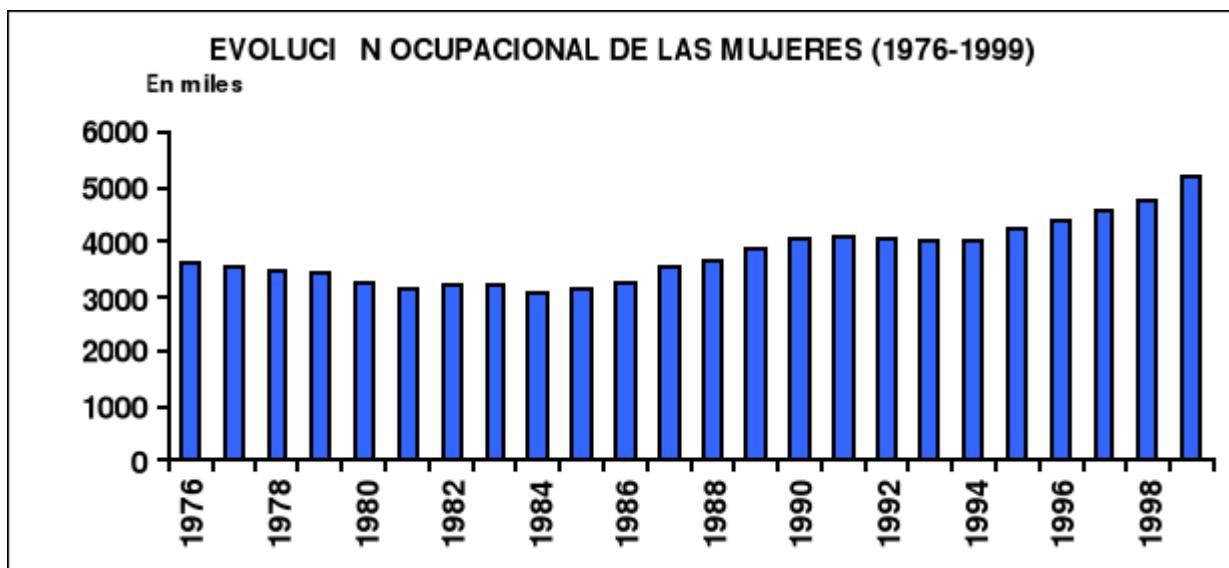
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2012).

Tabla 2. Proporción de mujeres activas sobre el total de la población censal. España (1877-2001)

1877	1887	1900	1910	1920	1930	<b>1940</b>	1950	1960	1970	1981	1991	2001
17,2 %	15,8 %	14,5 %	10 %	9,4 %	9,2 %	<b>8,3 %</b>	11,8 %	15,1 %	13,4 %	16,5 %	26,2 %	37,1 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2012).

Tabla 3. Tasa de ocupación de mujeres en miles desde el año 1976 a 1998



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2012).

Explicada la evolución de la incorporación de la mujer al mercado remunerado de trabajo, ahora nos centraremos en el estudio de las últimas décadas, de la problemática que nos encontramos en este momento, en el que la tasa de actividad femenina está por encima del 50%, es decir más de la mitad de las mujeres españolas en edad de trabajar o trabajan o buscan activamente empleo.

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el equilibrio entre la vida familiar y profesional y el impacto que la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, así como el análisis de las medidas que se están aplicando para ofrecer soluciones a esta situación es lo que vamos a desarrollar.

## **2.2. El caso español.**

La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes.

España actualmente tiene una tasa de desempleo cercana al 25% con unos 5.239.000 parados según los datos últimos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE,2012), a este preocupante dato se une que el mercado laboral español ha estado siempre en parámetros más altos de paro que el resto de países europeos, desde la creación del Estatuto de los Trabajadores y posteriores reformas el mercado laboral español también se ha caracterizado por una alta tasa de trabajo temporal, que ha variado de un mínimo de un 11% en los primeros años de transición democrática y hasta un máximo de un 37 % en los primeros años 90, hasta la consecución de las medidas adoptadas en los Pactos de la Moncloa (1994), bajando de forma gradual y manteniéndose en tasas cercanas al 30%, pasando actualmente a un 24'34 % como consecuencia de la situación económica que incide de forma directamente proporcional en este tipo de contratación, siendo más sensibles a etapas de recesión.

Esta tasa de temporalidad se une la difícil entrada en el mercado laboral de colectivos tales como jóvenes, disminuidos, personas desempleadas en edad avanzada y en especial en el caso que nos atañe, el de las mujeres que han visto como debido al cambio en el modelo social, donde las necesidades para mantener unos determinados niveles de consumo, han hecho que deba incorporarse en el mercado laboral y no por ello de la forma más adecuada pasando a ocupar trabajos precarios, y alcanzando las mayores tasas de temporalidad y parcialidad.

Estas trabajadoras son las principales afectadas de estos cambios, por una parte por ocupar los puestos con mayor precariedad y también debido al papel asignado en nuestra sociedad, como pilares fundamentales en la crianza de los hijos y en el cuidado y mantenimiento de personas con necesidades.

La entrada en vigor de la nueva reforma laboral, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, instaurada por el actual Gobierno, que se ha llevado a cabo sin el acuerdo de los agentes sociales, y en especial de los sindicatos, ha modificado tanto medidas conciliatorias como de flexibilidad, abriendo así un nuevo panorama en el marco de las Relaciones Laborales y que ya empieza a establecer datos preocupantes para poder conciliar trabajo y familia.

La situación económica que atraviesa nuestro país en particular y Europa en general no favorece en nada la exigibilidad de ciertos derechos laborales conseguidos a lo largo de la historia gracias al esfuerzo de muchos trabajadores y empresarios, estos beneficios se consolidaron a lo largo de los años. Aunque la situación sea crítica es necesario determinar hasta qué punto se tiene que renunciar a ellos, es momento de establecer un consenso por las dos partes, empresario y trabajador, en la adopción de medidas que faciliten la

solución para ambos, y de no aprovechamiento de la situación de crisis para la aplicación unilateral por parte del empresario.

Se indica que el modelo laboral que impera en nuestro país tiene muchas debilidades, y debido a ello está en constante modificación.

Uno de los pilares fundamentales es la flexibilidad interna en las empresas. En el preámbulo de la actual reforma se establece como alternativa a la destrucción de empleo, para poder hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido.

El discurso neoliberal nos ha hecho creer que la situación laboral actual flexibilidad, precariedad es la única forma de responder a un Estado del Bienestar que ya no puede garantizar el empleo a los ciudadanos. Ante esta realidad las mujeres se ven particularmente afectadas y perjudicadas, son las que más duramente soportan la crisis.

La Realidad es que cada día las mujeres trabajadoras deben soportar dificultades en el acceso al empleo y en la promoción a puestos de responsabilidad, discriminaciones salariales, despidos al quedarse embarazadas, precariedad laboral e inestabilidad en la contrataciones.

En los últimos años, la entrada de las mujeres en el mundo laboral ha servido para conseguir derechos que son necesarios para la conciliación de la vida laboral y familiar, leyes como Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Directivas de la Unión Europea para combatir la diferencia salarial entre mujeres y hombres e incluso el Parlamento Europeo, el 18 de noviembre de 2008, aprobó una resolución con recomendaciones destinadas a la comisión sobre la aplicación del principio de igualdad

de retribución entre hombres y mujeres, tal y como vemos, recomendaciones, directivas, leyes orgánicas...todo ello orientado hacia la igualdad real entre trabajadores.

Pero la última reforma laboral da un paso atrás en todos estos derechos adquiridos, la flexibilidad interna de las empresas, los límites impuestos a los permisos de lactancia y la reducción de jornada, el ataque contra los derechos de conciliación, la negociación colectiva y contra los planes de igualdad, entre otros, suponen un ataque frontal hacia los trabajadores, que van a perder, con esta reforma, los derechos adquiridos a lo largo de los últimos treinta años.

### **2.3. Normativa relativa a medidas de igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar**

#### a) Normativa Europea

Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

En él se hace constar de la necesidad que supone establecer condiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de estructuras familiares, respetando en todo caso la legislación, convenios colectivos y usos nacionales.

En este Acuerdo se hace especial referencia (cláusula 1, párrafo 3) a los trabajadores con contratos a tiempo parcial, duración determinada o relación con empresa de trabajo temporal, que no podrán ser discriminados por razones de la naturaleza de su contrato.

Se concede un permiso parental de cuatro meses por motivo de nacimiento o adopción, que deberá ser desarrollado por los Estados miembros mediante ley o convenio colectivo, y que podrá ser pospuesto por los empleadores en unas determinadas circunstancias definidas, además de obligar al empresario a reincorporar al trabajador a la finalización del permiso, manteniendo las condiciones, teniendo en cuenta la posibilidad por parte del trabajador de pedir cambios en los horarios o regímenes de trabajo por un determinado tiempo, debiendo tomar en consideración tales peticiones y de acuerdo en las necesidades de ambas partes.

Actualmente esta acuerdo marco no ha sido aplicado mediante ley y se ha pospuesto su entrada en vigor hasta el 1 de enero de 2013.

b) Normativa Española. Desarrollo de directivas europeas.

La Constitución española de 1978, su desarrollo legal y jurisprudencial posterior, han significado un salto cualitativo en la situación jurídica de la mujer que hoy ya puede considerarse formalmente igual al hombre.

La Constitución de 1978 marcará un auténtico punto de inflexión en el reconocimiento de los derechos de las mujeres. En el art. 10.1 concede a la igualdad un papel de primer orden. Es usual afirmar que nuestro texto constitucional recoge tres manifestaciones diversas de la igualdad: como valor, como principio, y como derecho fundamental y se desarrollan en los artículos 1.1, 14 y 9.2 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

El art. 1.1 sitúa la igualdad entre los valores superiores del Ordenamiento jurídico lo que implica que la igualdad se convierte en valor fundamentador del sistema jurídico. La igualdad como principio aparece contemplada en los arts. 14 y 9.2 de la Constitución en sus dos vertientes fundamentales: como igualdad formal (artículo 14:"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer

discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"). Y como igualdad material (reconoce el principio de igualdad material propio del Estado social atribuyendo a los poderes públicos la tarea de "promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran 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".

El tribunal constitucional ha admitido la igualdad como derecho fundamental, la STC 49/1982 de 14 de julio señala que "el artículo 14 de la Constitución, al establecer el principio general de que los españoles son iguales ante la ley, establece un derecho subjetivo a obtener un trato igual, impone a los poderes públicos la obligación de llevar a cabo ese trato igual y, al mismo tiempo, limita el poder legislativo y los poderes de los órganos encargados de la aplicación de las normas jurídicas"

Además tenemos mandatos más concretos en el artículo 32: establece el derecho de ambos cónyuges a contraer matrimonio en plena igualdad jurídica, y en el artículo 35, que reconoce el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente, sin que pueda establecerse discriminación alguna por razón de sexo, que se refieren a ámbitos en los que la mujer ha sufrido tradicionalmente de manera especial la discriminación

El artículo 39.1 de la Constitución establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud

facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Este es el punto de partida para la creación de leyes que desarrollem el derecho fundamental de la igualdad y de la conciliación de la vida familiar y laboral que vamos a ver a continuación:

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En su artículo 38.1.C: Acción protectora del sistema de la Seguridad Social. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá: Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural...La acción protectora de la Seguridad Social ha introducido importantes modificaciones en la prestación por riesgo durante el embarazo e incorporando una nueva prestación en el caso de riesgo durante la lactancia natural, con la finalidad de mejorar la integración de la mujer en el ámbito laboral y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. Las principales novedades de esta prestación son las siguientes: Prestación derivada de contingencias profesionales, cuya gestión y pago corresponde a la Mutua con la que la empresa tenga concertada la cobertura de tales contingencias. La cuantía de la prestación se eleva del 75% al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias profesionales. Se creó la prestación de riesgo durante la lactancia natural..

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su artículo 4.2.c indica: Derechos laborales. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: A no ser discriminados

directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo..... dentro del Estado español.

El artículo 48.4: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto...Este articulo que ha sido modificado y ampliado por la ley Orgánica 3/ 2007 Para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo volveremos a citar junto con otros artículos del Estatuto de los trabajadores también modificados por esta Ley.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales:

Disposición adicional undécima: Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos: Se añade una letra f al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995,de 24de marzo ,del siguiente tenor: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Desarrollo de la Directiva 92/85/CEE,94/33/CEE, relativas a la protección de la maternidad. Nos encontramos con el desarrollo de las situaciones protegidas de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural (Ley de la S.S antes citada) y lo hace en el artículo 26 y con ello modifica el artículo 45.1.d) del Estatuto los Trabajadores que queda redactado: Causas y efectos de la suspensión, El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social.

En la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

En el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en

las mismas. El Estatuto de los trabajadores va a ser pues afectado con varias modificaciones relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación. La nueva redacción será:

Artículo 37: 3.b Permisos retribuidos: Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El punto 4 quedara redactado: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (La novedad es que dan la opción del disfrute del permiso también al padre, para poder elegir entre ambos y poder así conciliar mejor su vida, hasta ahora el permiso era solo para la mujer)

El punto 5 y 6 de este articulo (37) es quizá el mayor logro de esta ley, la realidad de poder conciliar tu vida personal y laboral, esta ley te permite trabajar las horas necesarias para ello y además elegir el horario 37.6 (con límites), quedara redactado: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de

trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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 la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

El Artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores quedará redactado de la siguiente forma: Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años. (Incorporación de la adopción en los supuestos de suspensión de contrato)

El Artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores es otro de los grandes logros de esta ley, el permitir a los trabajadores con cargas familiares poder solicitar la excedencia durante un periodo de su vida en el que no le es posible trabajar y cuando esta situación varíe poder volver a su puesto en iguales condiciones esto sí que significa conciliación , quedará redactado de la siguiente forma: Excedencia

por cuidado de familiares: 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, 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 un año, 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres (limita el ejercicio de este derecho simultáneamente por varios trabajadores)

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. 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.

Artículo 38.4 del Estatuto de los trabajadores, da la opción de poder disfrutar del permiso de maternidad cualquiera de los progenitores, respetando siempre el descanso obligatorio de la madre, otro gran logro de esa ley, el poder permitir a las trabajadoras volver a su puesto de trabajo a las seis semanas de haber dado a luz y no poner en peligro su desarrollo profesional si ellas así lo quieren, quedara modificado de la siguiente manera: Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisésis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Articulo 48.5. Se introduce un nuevo punto en este articulo y enlaza a su vez con el desarrollo de la ley de prevención de riesgos laborales, quedara redactado: En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Gracias a esta Ley de Conciliación, la extinción del contrato de trabajo para trabajadores que estén disfrutando de las situaciones expuestas anteriormente queda muy limitada y en muchos de los casos anulados, lo hace modificando los artículos que de ello habla el

Estatuto de los trabajadores. Son tres los artículos afectados, 52, 53 y 55 y quedaran redactados de la siguiente forma:

Articulo 52.1.d :faltas de asistencia al trabajo, No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas ... por maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.

Articulo 53.4 y 55.5 Forma y efectos de la extinción por causas objetivas y Forma y efectos del despido disciplinario quedan redactados de la siguiente manera: Cuando...la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: La de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.... de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Esta Ley 39/1999 de 5 noviembre modifica otras leyes relacionadas con lo que en ella se regula y son: Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos

derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

La exposición de motivos de la presente ley termina con lo siguiente: Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el capítulo y prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Este tipo de reducciones y ayudas a los empresarios es fundamental para que la maternidad no tenga consecuencias negativas en el funcionamiento de sus empresas. La consideración de que si una trabajadora se queda embarazada va a beneficiar a la empresa en las cuotas de la seguridad social siempre que contraten una interinidad hace más dulce esta etapa.

Ley 33/2002, de 5de julio de modificación del artículo 28del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24de marzo:

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores consagra el principio de *igualdad de remuneración por razón de sexo*. Sin embargo, su alcance se revela limitado al concepto técnico-jurídico de salario, ya sea en su modalidad de salario base o de complementos salariales, dejando fuera de su ámbito de aplicación otras percepciones económicas que el trabajador pueda recibir con ocasión de su contrato de trabajo.

El Derecho Comunitario, tanto originario como derivado, consagra el denominado Principio de Igualdad de Retribución. Así sucede en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y en la Directiva 75/117/CEE, de 10de febrero. Ambos textos ofrecen un ámbito de aplicación material más amplio que el que sugiere nuestro Estatuto de los Trabajadores, interpretado en su literalidad. Así, las fuentes europeas garantizan expresamente que la satisfacción por parte del empresario de cualesquiera percepciones económicas, con independencia de su naturaleza salarial o extra salarial, responderá al principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

Así las cosas, parece obligado transponer adecuadamente el Derecho Comunitario, modificando para ello el artículo 28del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995,de 24de marzo ,de modo que, sustituyendo el principio de igualdad salarial hasta la fecha vigente, se incorpore expresamente el *principio de igualdad retributiva*.

Artículo Único.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

La presente Ley nace de la necesidad de unificar y desarrollar en un texto con el rango de Ley Orgánica (derecho fundamental) la normativa nacional y supranacional que el tema de la Igualdad precisa, a saber: El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983; El Tratado de Ámsterdam; El Tratado de Roma; Directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, ha resultado ser insuficiente. La discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en

puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa. La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

La Ley define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad y determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad. Establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, establecen los criterios de orientación de las políticas

públicas en materia de educación, cultura y sanidad. Contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, principio de igualdad en el empleo público.

La parte en la que nos vamos a centrar está desarrollada en el Título IV denominado: El derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Especialmente citamos los Artículos 42 al 48 los cuales desarrollan el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras), medidas para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Como medidas más innovadoras para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un

octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares.

Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada. Además de una flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

Todas las leyes citadas en el presente capítulo, junto con la Jurisprudencia del Tribunal Supremo son los recursos con los que las mujeres trabajadoras disponen a día de hoy, leyes que tienen que conocer y utilizar, por lo cual es necesario la mejora de su difusión.

### Reforma de 2012

#### *Permiso de lactancia:*

Con la finalidad de ajustar la normativa nacional al derecho de la Unión Europea se reconoce la titularidad originaria del trabajador varón a disfrutar del permiso de lactancia. Con anterioridad a la reforma, sólo podía hacerlo si la madre le cedía este derecho.

No obstante, cuanto padre y madre sean trabajadores por cuenta ajena, aunque trabajen para empresas distintas, sólo uno de ellos podrá hacer uso del permiso, por lo que se mantiene la imposibilidad de que ambos padres puedan disfrutar de manera simultánea o sucesiva de dos permisos de lactancia. Se establece la obligación de preavisar el disfrute del permiso con 15 días de antelación, salvo que el convenio colectivo disponga otro plazo de preaviso.

#### *Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares:*

Se suprime la posibilidad de que los trabajadores puedan acumular su reducción de jornada en determinados días a la semana, librando otros, de manera que la reducción deberá afectar necesariamente a la jornada diaria. Esto obliga a tener que utilizar la modalidad de excedencia por cuidado de hijos y familiares, que permite su uso fraccionado, si bien determinada interpretación judicial niega su aplicación cuando el hijo tiene más de ocho años, lo que es inaceptable.

Además, se establece una reforma en la línea de limitar la capacidad del trabajador o trabajadora individualmente considerado en la determinación del horario de trabajo de la jornada reducida, que permita adaptarse a las necesidades familiares de cada situación. Concretamente se señala que los convenios colectivos podrán establecer criterios de concreción horaria de la reducción de jornada atención a los derechos de conciliación pero también de las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

También se establece la obligación de preavisar el disfrute del permiso con 15 días de antelación, salvo que el convenio colectivo disponga otro plazo de preaviso.

#### *Vacaciones:*

Con la finalidad de ajustar la normativa nacional al derecho de la Unión Europea, se amplían los supuestos de compatibilidad de período vacacional con el permiso de paternidad y con los períodos de incapacidad temporal cualquiera que sea la causa de la baja, de manera que cuando el tiempo de vacaciones coincida con la suspensión del contrato de trabajo por paternidad o incapacidad temporal y el trabajador no pueda disfrutar de sus vacaciones total o parcialmente, tendrá derecho una vez finalicen tales causas de suspensión del contrato de trabajo.

No obstante, en los casos de baja por IT, será requisitos necesario para el disfrute de las vacaciones en período posterior, que no hayan trascurrido más de 18 meses desde el final del año en que se originó la IT.

## **2.4. Causas del cambio normativo en el mercado laboral**

El mercado laboral ha experimentado en las ultimas décadas unos cambios que vienen marcados por dos grandes fenómenos, el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, conocidos como TIC, y por otro lado y relacionado con el anterior, que es la globalización, fenómeno que lejos de explicarse debido a su elevada complejidad, podemos simplificarlo y objetivarlo como interconectador de las economías del planeta.

Debido a esta interconexión, los cambios producidos en otros puntos del planeta suponen repercusiones en otros países distanciados miles de kilómetros entre si, pero íntimamente comunicados a través de sus sistemas económicos, productivos o financieros; la transformación que del sector secundario se ha llevado a cabo hacia el sector servicios en los países mas desarrollados no esta causado mas que por la migración de las industrias a países emergentes donde los costes de implantación de sus empresas son muchos menores, así como el menor control y vigilancia de los Gobiernos en materias tales como contaminación medioambiental, seguridad y prevención laboral, aprovechamiento de materias y recursos naturales factores que se suman a la falta de legislación dentro de estos ámbitos, hacen que sean muchas las empresas constituidas en países desarrollados que prefieran instalarse en los mencionados países.

Estos cambios de ubicación han supuesto unos desajustes en los lugares de origen de la creación de empleo que ven como sus empresas cierran y demandan menos mano de obra, por lo que desde los años 70, estos cambios en los procesos productivos han visto como se han dado ciclos de tasas de desempleo ascendentes, hasta que se consigue de nuevo ubicar a dicha mano de obra en otros nichos de mercado.

Estos desajustes ahora son más visibles que décadas atrás, donde los mercados laborales tenían un marcado carácter interno que permitía autoabastecerse y colocar dentro de la economía del mismo país aquello que se producía, teniendo menor peso específico el número de importaciones realizadas, en cambio en las últimas décadas hemos visto como con la apertura de fronteras y mercados, las economías de los países y por tanto su mercado laboral sea más sensible a las respuestas originadas en otros países, cercanos o no, donde sus economías tienen creadas relaciones de comercio.

Estos desajustes no sólo son económicos sino también sociales, apareciendo cambios en el mercado de trabajo, problemas de cohesión o justicia social y este es el objetivo del estudio de las Relaciones Laborales, tanto individuales como colectivas, del derecho laboral y de la Seguridad Social.

Estos desajustes son llevados a través de la flexibilización incorporando modificaciones en el derecho del trabajo, por lo que es necesario aplicar un marco jurídico capaz de atender las dos partes, aquella que tiene que dar solución a los cambios exigidos en las empresas para poder mantener sus niveles de competitividad respecto a empresas fuera de su entorno más cercano, y por otro lado dar cobertura a los trabajadores para no perder los derechos adquiridos que garanticen un margen de cobertura social.

A estos efectos de la globalización se ha unido la crisis financiera que ha agravado el modo de entender y acometer las posibles soluciones

para ajustar las economías y mercados laborales de los países implicados, principalmente en la Europa del Centro y en la Europa del Mediterráneo.

## **2.5. Flexibilidad**

Por flexibilidad se entienden las medidas que permiten a las empresas adecuarse a las variaciones de su entorno, y mantenerse competitivas respecto al resto de empresas de su sector para ello y puesto que como hemos explicado antes, la internalización y la globalización de mercados ha provocado unos desajustes que inciden de forma clara en el tejido empresarial de nuestro país, dichos desajustes provocan cambios que obligan a las empresas a adaptarse para no desaparecer.

Estas adaptaciones pasan por implantar medidas que sean capaces de aumentar su eficiencia y ganar en productividad.

Se puede diferenciar la flexibilidad tiene dos ámbitos diferentes:

### **2.5.1 Flexibilidad interna**

Vendría determinada por aquellas mediadas capaces de modificar sus factores internos, tales como la movilidad funcional, movilidad geográfica, ordenación del tiempo, organización del trabajo y procesos de producción, facilidad para contratar,...

La flexibilidad interna española tiene unos niveles medios, y las sucesivas reformas laborales acometidas han conllevado un aumento de esta, por otra parte la negociación colectiva es un mecanismo necesario que hasta ahora disponía de naturaleza jurídica como elemento imprescindible para poder modificar las condiciones laborales en el seno de la empresa, tal y como se recoge en el art.

41.6 del Estatuto de los Trabajadores y que con la actual reforma laboral ha perdido peso específico para ser las partes sociales de ámbito interno en la empresa las que deben acordar la modificación de las condiciones laborales, pudiendo ser un tercero quien haga las veces de intermediario que emita informe sobre el asunto a negociar, dándole un marcado carácter discrecional.

### **Normativa reguladora de la flexibilidad interna en las empresas**

a) Normativa Europea. Tratados y Cumbres Europeas

#### Comunicación de la Comisión Europea de 1998

En ella ya se recogía la necesidad de sustituir políticas pasivas de empleo por políticas activas, tales como la ayuda a empresas, transición de la escuela al mercado de trabajo, y en cuanto a la flexibilidad interna citaba la necesidad de adaptarse, modernizando la organización del trabajo, recomendaba ajustar la legislación de los Estados miembros a introducir contratos más adaptables, evitar desigualdades entre hombres y mujeres y conciliar la vida laboral y familiar, facilitando servicios de guardería y asistencia.

#### Comisiones de Cardiff, Viena, Colonia y Helsinki

En ellas se trataron principalmente temas relacionados con el fomento y creación de empleo, en especial de los jóvenes, desempleados de larga duración y de las mujeres; organización del trabajo, formación continua y sistemas fiscales, asentándose las bases para la cumbre extraordinaria de Lisboa.

#### Cumbre extraordinaria de Lisboa de 2000

Se celebró dentro de una coyuntura económica de auge donde el pleno empleo parecía tangible a corto plazo, por lo que se intentó dar un impulso a políticas de cohesión social, que así quedarían unidas a las políticas de empleo, intentando ser la europea una

economía competitiva y dinámica capaz de crecer de forma sostenible con tres objetivos principales:

1. basarse en el conocimiento y la innovación,
2. modernizar el sistema social luchando contra la exclusión, e invertir en capital humano, constituyendo un estado e bienestar.
3. favorecer unas medidas macroeconómicas que pudieran mantener un mismo rumbo en todo el territorio.

Dentro del segundo objetivo se concretarían medidas concretas tales como el desarrollo de la igualdad de oportunidades así como dar mayor posibilidad de conciliar la vida profesional y familiar, estableciendo un marco de referencia para una mejor oferta de atención a la infancia.

Dentro de estas medidas también se incluiría el aumento de la tasa de empleo de las mujeres de un 51 % a un 61 %, para reforzar los sistemas de protección social.

Comunicación de la Comisión Europea al Consejo Europeo de 2003, Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos; un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea más rentable

En ella se constata que es necesario conceder ayudas en forma de prestaciones generales por hijo atendiendo a la necesidad de mantenerse activos en el mercado laboral, ofreciendo subsidios de maternidad y paternidad o prestaciones por permiso parental, o de cotizaciones ficticias en materia de pensiones.

Así por ejemplo en Francia se dan créditos fiscales para familias con hijos discapacitados o adolescentes en edad de formación, familias monoparentales, en Reino Unido se aplican políticas para evitar la inactividad de los padres; o la interrupción en las prestaciones para poner a prueba su capacidad de trabajar como en Suecia o Finlandia.

Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

En ella se establecen las condiciones de prestación, aseguramiento de derechos e igualdad de trato, de los trabajadores pertenecientes a empresas de trabajo temporal que son cedidos a empresas usuarias, en relación a los trabajadores propios de estas últimas.

En dicha directiva se hace referencia explícita a la flexibilidad en el tiempo de trabajo para hacer frente a la diversidad de mercados laborales y a la seguridad de los trabajadores, respetando el nivel general de protección de los trabajadores cedidos, concepto que años más tarde será conocido como flexiseguridad.

De ella se desprende que los trabajadores con contratos a tiempo parcial o de duración determinada no podrán ser excluidos del ámbito de aplicación de dicha Directiva, así como fomentar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y la acción protectora a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

#### b) Normativa Española

##### Reforma de 1994

En ella se fundamentaron las bases para dotar a las empresas de una mayor flexibilidad interna al poder variar instituciones básicas tales como las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica, calificación profesional, polivalencia funcional, además de suponer una minoración de la intervención pública en las relaciones laborales, así como el grado de tutela de la administración laboral, aunque se mantengan los límites de causalidad y procedimiento en los cambio de la organización del trabajo. Se dio mayor descentralización al apostar por los convenios de empresa sobre los colectivos.

##### Reforma de 2010

Ya se ha señalado a la flexibilidad interna como uno de los objetivos claros de la reforma del año 2010, que parte del diagnóstico recogido en la propia norma al considerar “el escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual” como una de las más importantes debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales.

Y refiriendo la flexibilidad interna como las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la capacidad de adaptación de las empresas a los cambios económicos, productivos y organizativos necesarios para ser competitivas en el mercado sin necesidad de acudir a otras medidas llamadas de flexibilidad externa por la intervención de agentes ajenos a la empresa en su aplicación (administración, tribunales, etc.) y que consistirían, principalmente, en la adecuación a los nuevos entornos del mercado a través de reducciones de plantilla.

La reforma de 2010 recoge así modificaciones en la regulación de las siguientes materias, para mejorar la flexibilidad interna: traslados colectivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cláusulas de inaplicación salarial, y la suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción otorgando a los convenios colectivos su articulación, respetando la articulación legal de los convenios colectivos y manteniendo la eficacia normativa de los mismos, establecer los supuestos y condiciones en los que pueda ser necesaria una inaplicación excepcional de lo establecido en un convenio colectivo como medio para evitar la destrucción de puestos de trabajo.

Todo ello teniendo bien presente que la negociación colectiva constituye el mejor instrumento para favorecer la adaptabilidad de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica y para encontrar puntos de equilibrio entre la flexibilidad requerida por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores

No obstante, tras esta reforma y al igual que con anterioridad a la misma, continuaron sin ser utilizados en toda su extensión los mecanismos de flexibilidad interna generados porque, en opinión de los sectores encargados principalmente de su aplicación, esto es, los empresarios, seguían sin darse las condiciones necesarias para dotar de una mayor seguridad jurídica a estas medidas, así como por una falta de agilidad en su aplicación e insuficiente flexibilización de los requisitos y procedimientos para la modificación de las condiciones laborales establecidas en convenios colectivos estatutarios, incluso tras la reforma de la negociación colectiva llevada a cabo por Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral

La vigente reforma laboral dispone en su articulado unas condiciones de prestación de trabajo que favorecen directamente la flexibilidad interna de las empresas, y que las anteriores leyes no habían conseguido garantizar desde el punto de vista de su seguridad jurídica, con esta regulación los empresarios gozan en toda su amplitud de los apoyos normativos que les permiten hacer uso de estas medidas flexibilizadoras, los puntos más importantes dentro de este ámbito son los siguientes:

Jornada de trabajo (art.34)

Se permite mediante convenio colectivo o en su defecto acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada anual, pudiendo la empresa en ausencia de

pacto distribuir un máximo de un 5%, respetando los periodos de descanso mínimo diarios y semanales.

#### Movilidad funcional (art.39)

Dicha movilidad deberá ser informada por el empresario a los representantes de los trabajadores, justificado por razones técnicas u organizativas, en caso de realizar funciones de superior categoría por periodos superiores a los seis meses se podrá reclamar el ascenso, en caso de negativa de la empresa podrá reclamarse a la jurisdicción social.

#### Movilidad geográfica (art.40)

Necesidad por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, para poder ser trasladado a otro centro, en empresas que permitan prestar sus servicios en lugares móviles o itinerantes, en relación directa a la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo. Desaparece de su articulado la protección de la autoridad laboral para poder suspender la efectividad del traslado en caso de conflicto debido a la justificación y circunstancias después del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

#### Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art.41)

Tales modificaciones se relacionan con conceptos como competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Da poder de decisión unilateral al empresario para modificar las condiciones de forma colectiva, al dar mayor subjetividad ya que no se establece la concurrencia de causas para la adopción de las medidas que si figuraba en la normativa anterior, incluyendo todos los supuestos de modificaciones posibles (jornada, horario y distribución del tiempo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial y funciones que excedan de los

límites del art.39), excepto el relativo al sistema de trabajo y rendimiento.

Se baja el plazo para surtir efecto sin acuerdo a los 7 días de la notificación

### **2.5.2 Flexibilidad externa**

Permite a la empresa no tener barreras y rigideces tanto a la entrada como a la salida de sus trabajadores y facilitar así la contratación como el despido en todos sus modelos, tanto individual como colectiva, pero también poder facilitar la anulación de sus procesos de externalización. El mercado laboral español ofrece niveles altos de flexibilidad aunque su coste varía dependiendo de los tipos de contratos realizados, existen causas distintas de despido, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores como el despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a continuación se detallan las variaciones en la normativa laboral que han modificado las condiciones de despido para aumentar la flexibilidad exigida.

Tabla 4.Rigidez del mercado laboral.

Indicador	España	OCDE
Dificultad para contratar	78	25.7
Rigidez por horas	60	42.2
Dificultad para despedir	30	26.3
Rigidez en el empleo	58	31.4
Costes de despido (semanas de salario)	56	25.8

Fuente: Word Economic Forum (2012)

Por otro lado esta flexibilidad necesita de una red pública de protección, así como de los sistemas de colocación y formación tanto públicos como privados que hagan que los trabajadores despedidos sean capaces de reintegrarse al mercado laboral lo mas pronto posible.

Como podemos observar la flexibilidad interna permite a la empresa adaptarse a los cambios al mismo tiempo que le permite mantener el empleo, por lo que en un primer término debe ser mas interesante para los sindicatos y trabajadores, mientras que la flexibilidad externa permite ajustarse a las empresas de una forma más rápida a la perdida de demanda de sus bienes o servicios, al abaratar el despido y poner menos trabas en el procedimiento necesario para llevarlo a cabo por lo que son las empresas las que más lo requieren para su modificación normativa con la consiguiente oposición de sindicatos y trabajadores que ven como pasan a ser un factor de producción perfecta y fácilmente sustituible .

Por lo que es necesario un equilibrio en la combinación de ambas que permita al mercado laboral adaptarse al nuevo ciclo, es de suponer que dichas medidas flexibilizadoras no pueden venir solas y deben ser acompañadas de un reforzamiento de los niveles de educación, formación y capacitación de los trabajadores que les permitan aumentar su nivel de empleabilidad en las sucesivas transiciones necesarias para llegar al fin de estos ajustes.

### **Normativa reguladora de la flexibilidad externa**

#### **a) Normativa Europea:**

Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Para garantizar y mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, e impedir la utilización de sucesivos contratos o relaciones de duración determinada, con definición en su cláusula 3 de la naturaleza jurídica de un contrato de duración determinada, en comparación con uno de duración indefinida.

Establecer duración máxima de los sucesivos contratos y número de renovaciones, para pasar a considerarlos como indefinidos.

### b) Normativa Española

#### La Ley de Relaciones Laborales de 1976

Indicaba la presunción de celebración como contratación indefinida, indicando las excepciones en el artículo siguiente (art.14), estas excepciones eran:

- contrato formativo (15 a 18 años, su precedente era el contrato de aprendizaje)
- contrato de prácticas, entró en vigor algo más tarde.
- contrato de obra o servicio
- contrato eventual por acumulación de tareas
- contrato de interinidad.

En estos contratos ya se recogía la causalidad y tipicidad como principios de implantación para una necesidad coyuntural, que fue modificada a los 5 meses para flexibilizar la contratación sin causa, que desde entonces ha sufrido diversas modificaciones manteniendo esta característica acausal de los contratos.

#### Reforma de 1984

Con un marco laboral y económico caracterizado por el elevado número de parados (2.7 millones), así que la modificación de la norma buscaba como principal objetivo crear empleo.

Para ello la principal figura *el contrato de fomento de empleo*, regulado en casos de edad avanzada, capacidad laboral disminuida, desempleados y demandantes de primer empleo.

Otra característica fue que se suprimieron los límites fijados en función de la dimensión de la plantilla, renovación de seis en seis meses hasta los tres años. Se modificaron condiciones de los contratos temporales, que llevaron como resultado el aumento de la celebración de este tipo de contrato, que otorgaba mayor flexibilidad y precariedad al mercado laboral, pasando de 2.547.600 a 4.432.500), es decir un 95% del total de los contratos realizados, que a su vez suponía un 30% de los contratos existentes a final de año.

#### Reforma de 1994

Possiblemente la reforma más importante sufrida por el Estatuto de los Trabajadores realizada a instancias del PSOE, se realizó sin el consenso de los interlocutores sociales y por ello trajo una huelga general. Los motivos de esta reforma fueron principalmente la Tasa de paro del 24,2%, con 3.738.100 en situación de desempleo, reducir la contratación temporal, facilitar inserción de jóvenes, flexibilidad interna (movilidad funcional, geográfica, horarios y grupos profesionales) y externa (ampliación situaciones de despido objetivo), y la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal.

Se reguló para hacer desaparecer de forma general el *Contrato de fomento empleo* y se mantuvo para mayores de 45 años, a los trabajadores con más de un año en situación de desempleo y para los trabajadores minusválidos.

Los resultados fueron el crecimiento de los contratos temporales, pasando de 5.836.000 en 1994 a 9.386.000 en 1997. Se sustituye el contrato de fomento de empleo, por los eventuales y por obra y servicio, consolidándose los contratos temporales en las prácticas empresariales. Por otro lado la figura jurídica del contrato a tiempo

parcial, creada para sustituir el de fomento de empleo, hizo que sumarán entre los tres el 86 % del total de contratos temporales realizados, llegando a ser un 37% del total de contratos existentes en 1997.

### Reforma del 1997

Impulsada por el PP, con acuerdo de los interlocutores sociales, CCOO, UGT, CEOE, CEPIME, con objetivos fundamentales incrementar la contratación indefinida, con el contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI), con despido improcedente de 33 días por año con tope de 2 años. Se elimina el contrato de nueva actividad. Modificaciones a los contratos de formación y prácticas.

#### CFCI

Para jóvenes de 16 a 30 años, mujeres en paro, parados de larga duración (ahora 6 meses en lugar de 12), trabajadores temporales incluidos formativos si se realizan antes del 31/12/2003 y minusválidos, esta figura jurídica junto con el descenso en la indemnización de 45 días a 33 dio un alto grado de flexibilidad al mercado laboral.

Los resultados fueron que entre 1997 y 2001 los contratos temporales de obra, eventual y a tiempo parcial sumaron el 89% de todos los temporales, el 91% de los contratos realizados eran temporales frente a un 9% de indefinidos.

### Reforma de 2001

Producida con una tasa de paro del 10'5 %, tenía como objetivo principal ampliar el contrato indefinido en detrimento de los temporales que tan marcado carácter precario confería al proceso productivo y por ello a la economía nacional, intentando transformar estos en contratos indefinidos y en contratos a tiempo parcial.

Se dió carta de naturaleza a una figura nueva de contrato, el llamado *Contrato de inserción* creado para las administraciones públicas, es uno de obra o servicio para adquirir experiencia, que tuvo poca repercusión en la creación de empleo.

Los resultados obtenidos fueron un aumento en 3 millones de los contratos temporales realizados, sobre todo entre 2003 y 2005, se mantienen los porcentajes de la anterior reforma del 97 y el 91 % de los contratos realizados fueron temporales, por el 9 % de indefinidos.

En cuanto al porcentaje de los contratos existentes los temporales suponen un 35 % del total, mientras que los indefinidos son el 65 %, por lo que se comprueba de nuevo la dificultad de hacer desaparecer el alto índice de contratos temporales, favorecidos por las reformas anteriores.

#### Reforma de 2006

Con acuerdo entre Gobierno e interlocutores sociales y en sintonía con la búsqueda del pleno empleo, uno de los puntos fuertes de la Cumbre internacional de Lisboa en el año 2000, se pretendía realizar una reducción de la temporalidad, demasiado alta en comparación con el resto de Europa, y bajar las tasas altas de paro de mujeres, jóvenes y minusválidos.

Para ello se procede a, impulsar contratación indefinida bonificándola, perfeccionar la utilización de la contratación temporal y mejorar desempleo a ciertos colectivos. Se da un plazo de realización (celebrados antes del 1 de junio 2006 y conversión en indefinidos hasta 1 enero 2007)

Por otro lado se limitan los contratos temporales, y con se refuerzan los Recursos Humanos y Materiales de Inspección de Trabajo, con participación de interlocutores sociales en la definición de programas y objetivos que estos deben llevar a cabo.

Potenciar medidas activas de empleo y capacidad de actuación del SEPE.

### Reforma de 2010

Impulsada por el PSOE. Sin acuerdo con los agentes sociales tras dos años de conversaciones, ya que dicha reforma estaba pensada para el 2008, pero el Gobierno español obligado a tomar medidas de control del gasto presupuestario y de equilibrio del déficit público ante la presión de los mercados internacionales.

Contrato de obra y servicio: El contrato de obra/servicio no puede durar más de 3 años (ampliable a 4 años por convenio colectivo) anteriormente no tenía límites. Los contratos de obra/servicio exigen la ejecución de un servicio o proyecto con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la entidad. Es decir, la temporalidad no se justifica con los 3 años de duración sino con la naturaleza temporal y autónoma del servicio o proyecto por el cual está hecho el contrato.

Contrato de fomento de la contratación indefinida: Se podrá concertar este contrato indefinido con: Jóvenes parados (16-30 años). Mujeres paradas por servicios de menor índice de ocupación femenina. Parados mayores de 45 años. Se baja de 6 a 3 meses el tiempo como desempleado y respecto de los parados con contratos temporales (o despedidos con contrato indefinido) los dos últimos años, colectivos que son de nueva creación

### Contrato en prácticas.

Se amplía de 4 años a 5 años el plazo para que se pueda formalizar un contrato de prácticas con alumnos titulados (a contar desde la finalización de los estudios profesionales). (Hasta 6 años si es un trabajador con discapacidad).

### Contrato de formación.

Se amplía en determinados casos la edad para celebrarlo y como novedad, los trabajadores con esta modalidad contractual cotizarán por desempleo.

### Concatenación de contratos temporales:

Un trabajador será considerado fijo de plantilla si se dan a la vez las siguientes circunstancias: Que haya tenido dos más contratos temporales. Que haya estado contratado más de 2 años, ya sea de forma consecutiva o interrumpida. Ya sea para el mismo o diferente puesto de trabajo. Que todo ello haya sucedido en un periodo de dos años y medio (30 meses), si la contratación no ha sido consecutiva.

### Reforma del 2011

Impulsada por el PSOE. Sin acuerdo con los agentes sociales. Como consecuencia de la profunda crisis financiera y económica, con una tasa de paro 22 %

Objetivos: Reducir la dualidad de nuestro mercado de trabajo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en las empresas y especialmente, los mecanismos de reducción de jornada como alternativa a los despidos y a los contratos precarios. Mejorar las oportunidades de acceso al empleo de las personas desempleadas y, en particular, de los jóvenes, y reforzar los mecanismos de intermediación laboral.

### Contrato de fomento de empleo

Un modelo de contrato pensado para dinamizar el mercado laboral y tiene una bonificación de unos 850 €/año durante cuatro años, se puede utilizar para la contratación de mujeres, minusválidos y para los trabajadores con edades a partir de los 31 años (antes 45 años)

indemnizaciones de 45 a 33, entre los jóvenes desde los 16 hasta los 30 años, éstos podrán encadenar un periodo de dos hasta tres años con contrato temporal sin necesidad de que el empresario los haga fijos aunque si transcurrido este periodo convierten estos contratos en indefinidos (obligación en 2012 de lo regulado ya en 2010).

#### Reforma del 2012 Real Decreto-ley 3/2012, del 10 de febrero

Impulsada por el PP, sin negociación con los interlocutores sociales, sin lugar a dudas la reforma más polémica de las impulsadas hasta la fecha ya que recorta muchos de los derechos adquiridos a lo largo de los años.

Objetivos: Frenar en el corto plazo la tasa de paro. Sumar esfuerzos en la búsqueda de empleo. Intermediación laboral. Potenciar la formación permanente de los trabajadores. Fomento de la contratación indefinida. Acercar los costes del despido a la media de los países europeos. Impulsar el contrato a tiempo parcial como mecanismo de redistribución del empleo (se podrán hacer horas extras)

El nuevo Real Decreto-ley 3/2012, aborda, en su capítulo II, la reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial que, ante su infrautilización en comparación con otros países de nuestro entorno, pretende buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, admitiendo la realización de horas extraordinarias en este tipo de contratos, e incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias comunes. Realmente, todas las reformas laborales desde los inicios de los tiempos constitucionales han intentado potenciar el contrato a tiempo parcial, modificando su régimen como medio de luchar contra el desempleo y aumentar la flexibilidad de la contratación en la empresa. No parece haberse conseguido cuando esta nueva reforma vuelve a insistir en lo mismo.

Quizás el motivo de su infrautilización en nuestro país habría que buscarlo en otros motivos que puede tener que ver, más que con su regulación legal, con la estructura de nuestro mercado laboral, con nuestro sistema de relaciones sociales o con nuestros principios y valores, pues no puede ser casualidad que también los países mediterráneos se asemejen en esto: Italia, Grecia, Portugal y España son los países europeos a la cola del uso del contrato a tiempo parcial con diferencia de volumen más que notable con los países del norte de Europa.

Habría que inclinarse, más bien, por el carácter residual que en el subconsciente mediterráneo tiene de esta figura como una forma de contratación destinada a determinados colectivos y, entre ellos, principalmente mujeres que compatibilizan trabajo con actividades domésticas. Es decir, propio de países poco conciliadores todavía en materia de igualdad de oportunidades, y que es algo en lo que sí coinciden estos 4 países. Y esto no se soluciona con una nueva regulación del contrato que, seguirá sin tener éxito salvo en los supuestos habituales.

Igualmente el Capítulo II recoge una de las referencias más controvertidas de la Reforma: el contrato de apoyo a los emprendedores (para empresas de menos de 50 trabajadores) de un año de duración y con un período de prueba obligatorio de igual tiempo, con abundantes bonificaciones según los colectivos contratados. Esta va a ser una de las figuras más controvertidas de la reforma, ya que no hay constancia de un contrato similar en la legislación comparada que deje la puerta abierta a la consecución de los mismos efectos que el despido libre, aunque encubriendolo bajo la figura de fomento de la contratación indefinida.

En último lugar, en materia de negociación colectiva y con el fin de facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las concretas

circunstancias de la empresa mediante la flexibilización de la negociación colectiva, se prevé la posibilidad de descuelgue empresarial respecto del convenio colectivo en vigor (algo que ya existía pero de forma menos satisfactoria para la patronal por no gozar de medidas coercitivas de cumplimiento), otorgando prioridad al convenio colectivo de empresa y regulando el régimen de ultractividad (por un periodo máximo de dos años) de los convenios colectivos, de manera que ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas (arbitraje obligatorio de dudosa aplicabilidad pues ya fue declarado inconstitucional por el Tribunal Constitucional en 1981).

Tabla 5. Asalariados entre 16 y 64 años, según quien fija su horario de trabajo, por sexo y grupo de edad

	El empresario en su totalidad	El propio trabajador, aunque sea sólo en parte
<b>Ambos sexos</b>		
16-24	94,43	5,57
25-44	88,07	11,93
45-64	86,87	13,13
<b>Varones</b>		
16-24	94,95	5,05
25-44	89,17	10,83

45-64	87,41	12,59
Mujeres		
16-24	93,87	6,13
25-44	86,82	13,18
45-64	86,21	13,79

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2012).

Tabla .6. Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad.  
Porcentajes respecto del total por sexo

	Jornada a tiempo completo				Jornada a tiempo parcial			
	Porcentaje				Porcentaje			
	2011TIV	2011TIII	2011TII	2011TI	2011TIV	2011TIII	2011TII	2011TI
Ambos sexos								
Total	86,2	86,8	85,9	85,9	13,8	13,2	14,1	14,1
Varones								
Total	94	94,2	93,9	93,9	6	5,8	6,1	6,1
Mujeres								
Total	76,7	77,6	76,1	75,9	23,3	22,4	23,9	24,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2012).

Tabla 7. Personas entre 16 y 64(\*) y que han tomado excedencia a tiempo completo para cuidarlo, según el tiempo que duró este periodo. Clasificación por sexo y grupo de edad

Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar					
	< 1 mes	1- 3 meses	3-6 meses	6 meses-1 año	>1 año
Valor absoluto en miles					
Total	22,3	51,7	47,4	79,6	44,9
16-24	..	..	..	1	..
25-44	21,9	49,9	46,3	74,7	37,2
45-64	0,4	1,7	1,1	3,9	7,7
Varones					
Total	9,2	4,2	1	1,1	0,9
16-24	..	..	..	..	..
25-44	8,9	4	1	0,8	..
45-64	0,3	0,2	..	0,3	0,9
Mujeres					
Total	13,1	47,5	46,4	78,4	44
16-24	..	..	..	1	..
25-44	12,9	45,9	45,3	73,9	37,2
45-64	0,2	1,6	1,1	3,5	6,8
Porcentaje %					
Total	8,55	19,83	18,2	30,53	17,24
16-24	..	..	..	100	..
25-44	9	20,55	19,08	30,76	15,31
45-64	2,42	10,46	6,53	23,27	46,35
Varones					
Total	49,01	22,43	5,56	5,95	5,06

16-24	..	..	..	..	..
25-44	55,58	25,21	6,48	4,87	..
45-64	9,38	5,71	..	12,45	35,53
Mujeres					
Total	5,42	19,62	19,18	32,44	18,18
16-24	..	..	..	100	..
25-44	5,7	20,22	19,97	32,59	16,4
45-64	1,09	11,37	7,77	25,34	48,42

Notas:

- 1.- (\*) Todas ellas verifican tener al menos un hijo menor de 8 años y que están ocupadas o que no esténdolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento del menor de sus hijos.
- 2.- "tiempo que duró este periodo": A este periodo de excedencia podrían ir unidas vacaciones o días completos por horario flexible.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2012).

Estos altos porcentajes de mujeres que usan los derechos de conciliación en relación con el bajo porcentaje de hombres que los solicitan, muestran una clara estructura social de la división de tareas y en la asunción de las tareas para el cuidado de menores y mayores por parte de las mujeres.

Este desequilibrio en la parte social, se traslada posteriormente al mundo laboral y supone la dificultad en el reconocimiento de las políticas de igualdad por parte de las empresas, es necesario pues moldear y cambiar este tipo de posicionamientos para favorecer la igualdad dentro de las empresas, así como la reducción del absentismo laboral que está motivado en muchos de estos casos en la necesidad de atender a familiares cuando las políticas empresariales no lo hacen posible.

## 2.6. Conciliación. Quimeras y utopías

Conciliación de la vida laboral y familiar significa compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares. Sin embargo, este concepto queda cojo al no aludir a la esfera privada de las personas o su tiempo libre. Por ello hay que hablar siempre de conciliación de vida laboral, familiar y personal. Este término es ampliable a la sociedad, el error es identificar conciliación sólo con mujeres, aunque suelen ser las que llevan el peso de la familia y las tareas domésticas, no obstante es primordial que los hombres se impliquen para que la conciliación sea efectiva y real.

Se ha puesto mucho énfasis en incorporar a las mujeres al mundo laboral, al ámbito público, pero el mismo esfuerzo no ha sido puesto en democratizar la vida doméstica, es decir, en hacer que los varones asuman su parte en el reparto igualitario de las tareas del hogar. La igualdad de oportunidades, la calidad de vida, la valorización del espacio doméstico, la promoción del tiempo de ocio, la utilización autónoma del tiempo por parte de la ciudadanía son los elementos que definen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Pero la realidad que nos encontramos es muy distinta a la que nos hacen creer que es, e indico esto porque anteriormente hemos estudiado toda la legislación actual que se ha ido incorporando a nuestra normativa laboral en materia de protección a la mujer, de igualdad de trato, de igualdad salarial, de conciliación... pero aunque los legisladores hayan hecho sus deberes incorporando dicha normativa, equiparándonos o por lo menos comenzando a equipararnos con Europa( con el retraso al respecto que sabemos que ahí) parece que no es ni por asomo suficiente, ya que la realidad de

las mujeres a día de hoy es que siguen teniendo muchas dificultades para poder conciliar su vida laboral, familiar y personal.

¿Cuál es esa realidad?

Con la reducción de la inversión pública para financiar instituciones que se ocupen del cuidado de niños, mayores o personas discapacitadas o de políticas que permitan conciliar la vida familiar y laboral así como la retirada de las subvenciones a guarderías públicas o comedores escolares que durante los últimos años han disparado las tasas de actividad femenina en España ya que gracias a ellas disponían de más horas para poder dedicar al mundo laboral, nos encontramos con la siguiente realidad:

-Según datos recientes del Instituto Nacional de Estadísticas, un 80% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres, mientras que en los contratos de jornada completa predominan los hombres (66%). Además las mujeres son mayoritarias en las cifras del paro en todos los rangos de edad. El trabajo a tiempo parcial tiene consecuencias en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, consecuencias a corto plazo en sus salarios y a largo plazo en los montos de sus pensiones.

- Las mujeres que, después del paréntesis de la maternidad que afecta al desarrollo de su carrera profesional, desean seguir trabajando a jornada completa para intentar lograr sus metas profesionales lo hacen gracias a las abuelas. Los datos que se manejan son que el 31.3 % de las abuelas maternas se ocupan del cuidado de los niños y niñas en edad pre-escolar y el 38.2% cuidan a los niños después del colegio, estas cifras son del 15% y 17.5% respectivamente si se trata de abuelas paternas.

La otra opción, si se lo pueden permitir, ya que suelen ser mujeres con brillantes carreras profesionales (las pocas que hay) es que el cuidado de los hijos lo realice una asistente doméstica. El pago de las

asistentas generalmente es asumido con el salario de las mujeres. El 54.5% de las mujeres con ingresos altos tienen ayuda doméstica remunerada mientras que esta cifra representa tan sólo el 11.5% en hogares con niveles de ingresos bajos.

-Descenso de la natalidad. Es la triste realidad de la dificultad para poder conciliar la vida familiar, laboral y personal (unida por supuesto a la situación de crisis actual que se agrava más en el colectivo femenino).

El descenso en la natalidad iniciado en 2009 continuó en 2010 y también en los primeros meses de 2011. En 2010 nacieron 485.252 niños, un 1,7% menos que en el año anterior. Durante el primer semestre de 2011 el número de nacimientos fue de 230.537, un 1,1% menos que en el mismo periodo de 2010, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística ([INE](#) 2012).

El Indicador Coyuntural de la Fecundidad (o número medio de hijos por mujer) se mantiene estable hasta junio de 2011, en torno a 1,38, después del ligero descenso registrado en 2010 (1,38) respecto a 2009 (1,39). La edad media de maternidad continúa ascendiendo y alcanza ya los 31,3 años en el periodo que va de julio de 2010 a junio de 2011. Según una reciente encuesta del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas), el 60% de las mujeres considera la maternidad un obstáculo para su carrera profesional. Lo cierto es que el 42,6% de las mujeres entre 20 y 44 años no ha tenido ningún hijo aún. Y de esas, un 19,4% afirma que no quiere tenerlos. Antes era impensable que una mujer no quisiera tener hijos, ya que se las educaba para eso.

-Consecuencias de la maternidad. La citada encuesta del CIS nos indica que un 16% de las mujeres que son madres abandona su

empleo después de tener niños para dedicarse a su cuidado. El 16,2% de las madres que ahora cuentan entre 20 y 49 años ha abandonado definitivamente el trabajo por la maternidad. Y cada vez es más común abandonar el trabajo para cuidar a los hijos.

En 2011 17.888 madrileñas abandonaron su carrera laboral tras ser madres para dedicarse al cuidado de los niños. Son un 42,6% del total de personas (41.600) que cada año dejan de lado su trabajo (del resto, la mayoría es por jubilación), según datos del Instituto de la Mujer y CC OO. El porcentaje se mantiene estable año tras año. Sin embargo, sólo 1.248 hombres aparcaron su oficio por el mismo motivo: un 2,3% del total de la población que se alejó del mundo laboral.

Según un estudio de la Fundación Madrina, nueve de cada diez mujeres embarazadas en España sufre 'mobbing maternal' en su ámbito laboral y el 25% son despedidas por esta causa. El informe también subraya que la gestación, la baja por maternidad, la reducción de jornada y el planteamiento de querer tener familia repercuten negativamente en la renovación del contrato laboral y en la contratación de estas mujeres entre un 25 y un 80% de los casos

-Cuidado de enfermos y ancianos. Las mujeres cargan con el peso de la dependencia en España en un modelo que perpetúa el cuidado familiar. El perfil del cuidador de persona dependiente en España es una mujer (83% de los casos), casada, con estudios primarios, sin ocupación remunerada y, en un 40%, hija del afectado. Además, en un 77,2% de los casos realiza un cuidado permanente.

La prestación de los servicios sociales destinados a personas mayores dependientes es insuficiente. Los índices de cobertura de servicios de atención a domicilio o residencias no llegan al 5%, y en los centros de día se sitúa en el 0,8%. Si no pueden atender a estas personas dependientes son las mujeres las que cargan con el peso de hacerlo, por cultura, por educación, por genética o por naturaleza, no

sabemos las respuestas pero los datos nos indican que las mujeres son las que lo asumen.

Todo lo expuesto en este capítulo denominado realidad, es el día a día de muchas mujeres, las que no se sientan identificadas con ninguno de los puntos se pueden sentir afortunadas, ya que son las menos.

En una encuesta elaborada por Todopapas en Junio de 2007, ante la pregunta si era posible conciliar vida laboral y familiar, un 34,3% respondió que no. Un 20,5% reconoció que apenas veía a su familia. Un 22,3% opinaba que con organización es posible conciliar ambos. Y un 22,9% dijo que era posible gracias a su pareja. El tiempo medio de las personas ocupadas del cuidado de los niños difiere mucho dependiendo del sexo. Mientras que los hombres dedican dos horas al día, las mujeres lo hacen el doble de tiempo: cuatro horas

La misma encuesta destaca las motivaciones del hombre y la mujer para elegir un puesto: mientras que al 20,7% de las mujeres lo que más les importa es la compatibilidad con la familia, sólo al 9,4% del género masculino le importa este motivo, más preocupados por el sueldo (el 31,6%).

Otra opción para no abandonar la carrera profesional definitivamente es la excedencia (el 95% de las que se cogen por cuidado de hijos son pedidas por mujeres) y la jornada parcial (un 14% se toman por este motivo).

En otra encuesta elaborada a las profesoras de las áreas científico técnicas de la Universidad de Zaragoza, se llega a la conclusión empírica del efecto profesional del tener hijos. La adopción de una u otra actitud conlleva un proceso de estabilización diferente dentro de la universidad. Por ejemplo, aunque la mayoría de las mujeres centradas en la familia se han doctorado y han estado, en promedio, durante un largo período de tiempo en el mismo lugar de trabajo,

todavía imparten docencia como profesoras asociadas. Por lo tanto, este hecho revelaría cierto tipo de estancamiento.

Está claro pues, que el hecho de ser mujer y de tener hijos frena su carrera profesional, o hay un estancamiento, no obstante la conciliación es posible y hay empresas en nuestro país que luchan para imponerla como modelo a seguir.

Empresas como Iberdrola, Banco Santander, Microsoft, BBVA, La Caixa se sitúan en los primeros puestos entre las mejores empresas para trabajar. Para ellas la conciliación de la vida personal y laboral se sitúa como uno de los factores clave para la mejora de la Reputación Corporativa y como reconocimiento como buen empleador de las distintas empresas españolas y es que para ellos no se puede hablar de buenas empresas para trabajar si no aplican medidas de conciliación.

La conciliación en estas empresas, se sitúa como uno de los atributos más valorados por los trabajadores tan sólo por detrás de desarrollo profesional y motivación. Además, se posiciona por delante del salario, por lo que las medidas de conciliación comienzan a valorarse como salario emocional.

Las medidas de conciliación más valoradas por los trabajadores están muy relacionadas con la flexibilidad. Concretamente, lo que más valoran son la flexibilidad de horarios de entrada y salida y vacaciones, la flexibilidad espacial o teletrabajo o la flexibilidad en la jornada de trabajo o la flexiseguridad.

Y por supuesto no podemos olvidar a la mayor empresa de este país que es la Administración Pública ,el Gobierno considera que, como tal, ha de servir de modelo de referencia a otras organizaciones públicas y privadas en su respuesta a las cuestiones que más preocupan y afectan a los trabajadores, entre las que ocupa un lugar destacado la creciente necesidad de hacer compatible el desarrollo

profesional con el cumplimiento de las responsabilidades personales para ello ha puesto en marcha el Plan Concilia en el que se establecen medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos sus empleados..

El Plan Concilia, acordado con los sindicatos más representativos de la Administración General del Estado, supone un importante avance para alcanzar el objetivo de atender las demandas de conciliación de sus empleados e incrementar su motivación y su rendimiento, mejorando así a calidad de los servicios públicos.

Medidas como: la jornada laboral termina a 18:00 horas; Disponer de un mayor margen para flexibilizar su jornada laboral, retrasando su hora de entrada para atender a los menores en edad escolar o para la atención de personas mayores dependientes ; Derecho a solicitar jornada reducida para atender al cuidado de sus hijos menores de 12 años, personas mayores dependientes o familiares con enfermedades graves; La posibilidad de reducir la jornada laboral hasta un 50% durante un mes para atender a un familiar enfermo muy grave y la ampliación a tres años del período máximo de excedencia para cuidar a los menores o a los mayores dependientes. No obstante son dos las medidas que han supuesto un autentico avance en el camino hacia la igualdad y son el nuevo permiso de paternidad y la ampliación del permiso de maternidad por acumulación del tiempo concedido para la lactancia.

A grandes rasgos hemos comprobado la realidad de poder conciliar en nuestro país. Por un lado hemos comprobado que los datos y las estadísticas indican que de momento la conciliación es un utopía en muchos sectores del país y que aunque se han hecho grandes esfuerzos para legislar la igualdad de oportunidad, la igualdad salarial, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal... El resultado de momento no es el esperado, no nos acercamos a las cifras de nuestros países europeos.

Por otro lado hemos comprobado que hay empresas que consideran que la conciliación es un valor añadido, que es parte de su responsabilidad social corporativa y que por lo tanto son el modelo a seguir, por supuesto teniendo siempre como ejemplo a seguir el de la Administración Pública.

Por lo tanto vemos que hay mucho camino por delante, pero que tenemos ejemplos que nos demuestran que hay motivos para creer en que algún día será posible.

## **2.7. Comparativa europea de igualdad y conciliación. Buenas prácticas (Ejemplo noruego).**

La situación de la mujer trabajadora en los países de la Unión Europea refleja importantes diferencias en la presencia de las mismas en el mercado laboral. Los países en los que esta distancia es menor son Finlandia, Suecia, Lituania, Estonia y Dinamarca, mientras que en los países mediterráneos se observan diferencias mayores. *España es uno de los países con mayor desigualdad de género en la ocupación (tras Grecia, Malta e Italia), exactamente la distancia de genero observada es de 22.9%, es decir, un 8,5% superior a la observada para el promedio europeo.*

El problema adicional que se plantea en el caso Español es la eventualidad, en el año 2006, el 36,7% de las trabajadoras españolas tuvieron un contrato eventual (frente al 14,9% de las europeas) proporción, que aunque inferior, fue también muy significativa entre los varones, con un 32% de contratos eventuales frente al 13% observado en el promedio comunitario.

En un informe realizado por Save de Children en el cual se analizan los mejores y los peores lugares para ser madre, España ocupa el duodécimo lugar en la lista de los 168 países analizados, por encima de Reino Unido y Suiza y por debajo de Francia y Alemania. La esperanza de vida de las mujeres españolas, de 84 años, sólo es

superada en Francia y Japón (87 años), pero nuestro país aún está por debajo de otros países europeos en cuanto a duración de la baja por maternidad, con 16 semanas, inferior a las 52 semanas del Reino Unido o Dinamarca y a las 20 de Italia. En España las mujeres ganan 0,52 céntimos por cada dólar que gana un hombre y, en cuanto a la participación en política, el número de escaños ocupados por mujeres desciende este año tres puntos hasta situarse en el 34%. En este informe el primer puesto se lo lleva Noruega. Y no es por casualidad, Noruega es el ejemplo a seguir para muchos países europeos, entre ellos España, vamos a realizar una pequeña comparativa con España respecto a políticas en material de igualdad y de conciliación.

La clave de su éxito radica en prestar apoyo económico y social a las familias. La receta de los países nórdicos para fomentar la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar pasa por invertir. Así ha conseguido Noruega incluso aumentar su índice de natalidad hasta los 1,95 hijos por mujer (de los más altos de Europa). Y todo ello acompañado de un progresivo ascenso de la mujer en el mundo laboral. En este país de 4,9 millones de habitantes, el 80% de las mujeres trabaja fuera de casa. Otro dato: el 44% de los puestos en los consejos de administración de sus grandes empresas está ocupado por mujeres. Un porcentaje forjado a golpe de legislación, a través de una polémica ley de cuotas.

Nada de esto hubiese ocurrido sin un amplio paquete de medidas de apoyo. Un mullido colchón social que incluye desde guarderías baratas hasta una prestación económica por hijo y la posibilidad real de elegir una jornada flexible.

En Noruega, la ley otorga a la madre 46 semanas de baja con el 100% del sueldo -o de 56 semanas con el 80%-, además de reservar

10 semanas solo para el padre. Un periodo que a partir de julio se ampliará 12.

Fomentan el reparto de tareas pero también es importante la ayuda económica. Ese país otorga a las familias una prestación económica por cada hijo de 125 euros al mes, hasta la mayoría de edad.

Una ayuda a la que se añade un amplio programa de guarderías públicas y subvencionadas, con las que el Gobierno garantiza una plaza a todos los menores. Si se prefiere no llevar al pequeño al jardín de infancia, la familia tiene una prestación de un máximo de 5.000 euros por niño y año (hasta que cumplen tres). El equivalente a lo que costaría una plaza en esos centros. Y es que los padres pueden coger tres años de permiso sin sueldo para cuidar a los niños. Eso sí, entre la incorporación de la mujer al trabajo tras la maternidad y una nueva baja por nacimiento tienen que pasar seis meses.

Pero la conciliación llega hasta otros índices. La ley noruega da a los padres seis meses de permiso pagado si uno de sus hijos está hospitalizado. Además, todos tienen 20 días al año para quedarse en casa si sus retoños están enfermos.

Para Noruega la igualdad se ha convertido en "una bandera", sobre todo tras la aprobación de la normativa que obliga a la paridad en el gobierno de las empresas (enero de 2009, ley pionera que obliga las grandes empresas a contar con -al menos- un 40% de mujeres en sus consejos de administración).

La norma española pide paridad a las empresas, pero no les obliga. La ley de Igualdad aprobada en España sólo se atrevió a exigir a las empresas de más de 250 empleados a negociar planes de igualdad -

sin obligar a llegar a acuerdos-, y a decir que las compañías cotizadas en bolsa "procurarán" la paridad en sus consejos de administración en un plazo de ocho años.

El porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las empresas españolas era este verano del 6% -una mujer por cada 15 hombres-, (estudio realizado por el diario El País), aunque un año antes había una por cada 25 hombres.

Las medidas de la ley de Igualdad y la presión social van ofreciendo tímidos avances de este tipo, pero la situación es aún muy precaria. La tasa de paro femenino casi duplica al masculino y el sueldo de una mujer representa, de media, entre el 64% y 76% del de un hombre.

Noruega financia la conciliación en España:Algo más de diez millones de euros de Noruega para apoyar la igualdad y la conciliación en España. La embajada de ese país y la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad dan ahora los pasos para que, en otoño, arranquen programas de conciliación de la vida laboral y familiar en España con financiación de ese país escandinavo. Ese será el eje, aunque también caben otro tipo de acciones igualitarias destinadas, por ejemplo, a la lucha contra la violencia de género.

El dinero procede de los fondos que aporta Noruega a la Unión Europea a cambio de acuerdos económicos y que España recibirá hasta 2014, explican en la Embajada nórdica. Llegan en un contexto de crisis y con un Gobierno que apuesta por la conciliación como herramienta imprescindible para la igualdad real entre mujeres y hombres. "Noruega es un ejemplo a seguir, es el número uno en el ranking de igualdad", afirma una portavoz del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Pero la distancia es abismal: a diferencia de España, en el país nórdico lo habitual es que el trabajo y la vida personal sean compatibles sin grandes esfuerzos. España sin embargo tiene mucho trabajo por delante, sobre todo de sus políticos, para poder llegar a

conseguir esta realidad nórdica también denominado "el paraíso de la conciliación".

## **2.8. Soluciones e implantación de medidas favorecedoras de la conciliación de la vida familiar y laboral**

Dentro de las posibles soluciones que favorezcan la conciliación, hay que hacer especial mención a la necesidad de cambiar el pensamiento social que está instaurado en nuestra sociedad, y no sólo en el caso de nuestro país, debido a la dificultad por no hablar de imposibilidad de realizarlo, deben de ser los organismos públicos, lo que implanten medidas destinadas a igualar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en la distribución y realización de las tareas de índole conciliatoria, estas pasaría por la obligación en la igualdad en el disfrute de los permisos concedidos de carácter conciliador(tal y como hemos visto el caso Noruega)

El éxito de estas políticas radica pues en su universalización, puesto que si lo que se pretende es promover la igualdad de género en la empresa, es obligado que esos planes trabajo-familia se destinan tanto a los trabajadores como a las trabajadoras y que busquen promover una "prestación de cuidados familiares compartida" por igual por los hombres y las mujeres. Si los programas para remediar la situación se dirigen exclusivamente a las mujeres, el coste adicional de tales programas hará que las empresas sigan viendo más caro contratar a una mujer trabajadora que a un hombre.

Por otro lado son también las empresas las que deben integrar estas políticas de forma proactiva y no dejar a la Administración como único garante, ya que si sólo se realiza por obligación no servirá para cambiar el carácter de equilibrio que se necesita, al no sentirse como propia cultura de empresa.

Aplicación de normativa relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar, con tres niveles diferenciados

- Básico o de mínimos, se da cuando las medidas se ajustan a la legislación vigente manteniendo unos niveles de empleo que supongan una estabilidad y calidad suficiente como mejor forma de conciliar.
- Intermedio o enriquecido, con introducción de mejoras sobre la legislación, que permiten dar un trato de favor (prolongación del tiempo de conciliación, flexibilización de horarios,...)
- Favorable o de cambio social, se da cuando la empresa concilia asumiendo que forma parte de la estrategia de la empresa, y por ello se produce un clima de confianza entre las dos partes que supone la mejora e identificación en los objetivos de la empresa, dando mayor grado de competencia.

Organización del trabajo: tiempo parcial y teletrabajo.

La aplicación inteligente tanto del lugar de trabajo como del horario de trabajo, así como la correcta adecuación de este a las necesidades personales, provocará una mejora en la calidad, determinada esta en el aumento de la confianza que las dos partes se otorgan, favoreciendo así la satisfacción y el incremento del clima laboral.

Es necesario hacer notar que la figura del contrato a tiempo parcial no debe suponer una merma en la calidad del trabajo, o de las prestaciones sociales.

Otros miembros Europeos tales como Reino Unido (25%), Suecia (22,6%) o Países Bajos (41%) lideran el porcentaje a tiempo parcial, mientras que España ocupa un 12,7% (De la Torre, 2009).

Aplicación individual de medidas de conciliación, es necesario que la aplicación de las medidas de conciliación puedan adaptarse a los casos de una forma singular, ya que cada individuo tiene unas necesidades y condicionantes particulares que hacen que la aplicación de la regla de forma genérica no sea todo lo satisfactoria que debiera, perdiendo así el espíritu para lo que fue creada, sirva como ejemplo que la nueva regulación que otorga una conciliación diaria en el caso de tenencia de menores de 8 años no hace sino que esclerotizar la medida, ya que anteriormente el trabajador podía pactar con el empresario la acumulación de esas horas en un día determinado.

## **2.9. Casos concretos de aplicación del Real Decreto-ley 3/2012**

Llegados a este punto y tras consultar estas últimas semanas con medios de información como son diarios, y especialmente casos que van llegando a las delegaciones sindicales para denunciar el trato que están recibiendo los trabajadores en aplicación de la nueva reforma laboral por parte de los empresarios, estos documentos nos permitirán tener una visión más cercana y real de la situación actual del mundo laboral.

Recientemente hemos visto como los sindicatos mayoritarios en Aragón están denunciando que la reforma laboral ha supuesto un claro retroceso en lo que a conciliación familiar se refiere. Numerosas mujeres llegan hasta sus oficinas desde febrero afectadas por estos cambios. Las hay -la inmensa mayoría son mujeres- que deciden prescindir de sus derechos para conciliar por temor a perder su puesto de trabajo, y ya hay varios casos en la comunidad de despidos.

Rosina Lanzuela, secretaria de la Mujer de CC.OO. en Aragón, apunta alguna de las nuevas "formas de discriminación". La reforma laboral da vía libre a las empresas para mover a sus empleados tanto

funcional como geográficamente, lo que "es un gran problema para las mujeres con hijos".

De hecho, asegura que en CC.OO. ya han asesorado a varias mujeres en Aragón que han acabado en la calle por no acatar esta nueva política de movilidad. "Al final todo parece un incentivo para devolver a la mujer a casa."

Por otra parte, desde la asesoría jurídico laboral de UGT Aragón alertan de cómo se puede romper la igualdad con la reforma. Por ejemplo, en la jornada reducida: "Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas", señala el nuevo texto.

#### Modificaciones de horario

En UGT alertan de que esta novedad "trae como consecuencia que algunas empresas intenten modificar por esta vía el horario de la jornada reducida por la guarda legal de los menores a las madres trabajadoras". Es el caso de Rebeca, una joven madre zaragozana, responsable administrativa en una oficina de la capital aragonesa, a quien le ofrecían aplicar su reducción de forma que sólo trabajara por las tardes, algo incompatible con el cuidado de su hija. Por ello, se vio obligada a dejar su empleo.

Además, otra de las modificaciones, incluida en el apartado 5 del artículo 35.5, estipula que la reducción de jornada será "diaria", por lo que no se podrá elegir qué días de la semana se aplica la reducción. "Es un sinsentido, que en nada va a favorecer la creación de empleo", señala Lanzuela.

Ante estas situaciones denunciadas por el PSOE en el Congreso, la ministra de Empleo, Fátima Báñez, respondía esta semana que "la reforma laboral es muy positiva para la conciliación, porque es la reforma para el empleo y, para conciliar, lo primero que hay que hacer es trabajar", tras lo cual recordó los "5,3 millones de personas

que los socialistas han dejado en el paro y sin oportunidades".

(Elaboración propia mediante extracto resumido de las noticias de actualidad de CCOO, 2012)

---

A fecha 6 de marzo de 2012 CCOO informa que la situación socioeconómica de la mujer y su situación tras la reforma laboral aprobada por el Gobierno ha sido examinada en una rueda de prensa por el sindicato CCOO, quién ha denunciado que "el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral supone la finalización de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores".

*"Ahora es el empresario el que concreta las horas de trabajo desapareciendo la negociación que había antes entre la mujer y el jefe"*

Para la secretaria de la Mujer de CCOO de Málaga, Victoria Rodríguez, "la reforma laboral supone una estafa para el conjunto de los trabajadores y en concreto, mucho más para las mujeres, ya que este Decreto posibilita al empresario la modificación de forma unilateral de la jornada laboral para los trabajadores que tengan un contrato a tiempo parcial, debido a que ahora con este tipo de contrato el empresario puede obligar al trabajador a realizar horas extraordinarias, y como la mayoría de las personas que tienen este tipo de contratos son las féminas, son a ellas a quienes les afecta más la reforma laboral".

En concreto, según ha explicado la líder sindical, "al empresario se le da con esta nueva reforma, más ventaja y más libertad a la hora de realizar contratos a tiempo parcial". Es decir, por razones organizativas, puede obligar a la trabajadora a realizar horas extras dentro de su jornada laboral, lo que repercute negativamente en la conciliación de la vida laboral y familiar, y "en muchas ocasiones ya estamos viendo como la única solución que le queda a la mujer es

rescindir su relación laboral con su empresa a cambio de 20 días por año trabajado".

La posibilidad de solicitar una reducción de jornada por lactancia o cuidado de un hijo o un familiar no desaparece con esta nueva reforma laboral, pero sí que se modifica. Así, según ha denunciado la secretaria de la Mujer de CCOO de Málaga, "ahora es el empresario el que concreta las horas de trabajo desapareciendo la negociación que había antes entre la mujer y el jefe, eliminándole la posibilidad de poder acumular las horas como hacían habitualmente ellas según sus necesidades. Por tanto, las concreciones horarias se quedan a capricho de los empresarios".

Con la reforma laboral se elimina también el carácter urgente de la medida que podía solicitar un trabajador por cuidado de un hijo o familiar, obligándole a solicitarlo con 15 días de antelación. Es decir, "si antes se te ponía malo un hijo y tenía que ser ingresado de manera urgente en el hospital, la persona trabajadora podía solicitar un permiso en su empresa con carácter urgente por el cuidado de esa criatura, una solicitud que si ahora hay que pedirla dos semanas antes no sirve para lo que se creó", ha criticado la líder sindical.

Por tanto, para CCOO la reforma laboral supone una estafa para el conjunto de los trabajadores y mucho más para el colectivo de mujeres, eliminando la conciliación de la vida laboral y familiar y obligando prácticamente al auto despido en muchas ocasiones a la mujer.

Durante la rueda de prensa, la Secretaría de la Mujer de CCOO de Málaga también ha presentado un informe sobre las consultas recibidas durante el año el pasado año. De él se destaca que el 23% han sido consultas relacionadas con las concreciones horarias y el 13% con despidos. La mayoría han sido del sector del comercio y la hostelería.

[http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Conoce\\_CCOO:Uniones\\_Provinciales:Malaga:Actualidad:321011](http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Conoce_CCOO:Uniones_Provinciales:Malaga:Actualidad:321011)

---

Por otro lado Carmen Bravo secretaria confederal de la Mujer de CCOO. ha denunciado que "La reforma laboral contiene elementos muy negativos para la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo"

"La reforma laboral, que va a ser convalidada el 8 de marzo en el Congreso, tiene contenidos discriminatorios para la mujer y rompe con las medidas de promoción de la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres", señaló el día 6 de marzo de 2012 en rueda de prensa Carmen Bravo.

Según ha afirmado Carmen Bravo, la reforma laboral del Gobierno "ha introducido elementos muy negativos bajo una apariencia neutra", ya que tiene "un efecto diferente en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras debido a la situación desigual de hombres y mujeres en el mercado laboral". Es más, lejos de introducir medidas que aseguren la igualdad real de oportunidades, "incluye medidas restrictivas de los actuales derechos para la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", añadió.

En un repaso pormenorizado de las consecuencias de la Reforma, especialmente para las trabajadoras, la secretaria confederal de la Mujer de CCOO destacó algunos de los elementos más perjudiciales de la nueva normativa, como son las medidas de flexibilidad unilateral de las condiciones de trabajo, el descuelgue de las empresas del convenio colectivo, la creación de un contrato temporal sin derecho a indemnización para empresas con plantillas por debajo de 50 personas, donde están ubicadas mayoritariamente las mujeres; la desaparición de la deducción por maternidad o la precarización aún más del contrato a tiempo parcial, que afecta mayoritariamente a la mujer. "El 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, debe ser un día

de reivindicación del derecho a la igualdad de la mujer y de los derechos para el conjunto de la población, ante el agravamiento de las condiciones de vida y trabajo como consecuencia de la crisis económica, de la destrucción de empleo, el desmantelamiento de los servicios públicos, y la regresión que supone la Reforma Laboral en "derechos e igualdad", concluyó Carmen Bravo.

La rueda de prensa, además de informar sobre cómo afecta la reforma laboral del PP a la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y de los actos de celebración del 8 de marzo, sirvió también para presentar un estudio titulado "100 persistentes desigualdades de género en la realidad sociolaboral de las mujeres españolas", elaborado por la Secretaría de la Mujer de CCOO y el Gabinete Técnico Confederal, y una Guía Sindical sobre "Conciliación y corresponsabilidad de mujeres y hombres.

Según explicó Eva Antón, responsable del bloque de "ámbito social", el informe "100 persistentes desigualdades de género en la realidad sociolaboral de las mujeres españolas", proporciona datos que ponen de manifiesto la desigualdad de género en los ámbitos laboral y social. "Se constata que existen desigualdades, brechas que separan a hombres y mujeres, que en algunos casos se agrandan".

"La desigualdad tiene rostro femenino", subrayó por su parte Luis Zarapuz, economista del Gabinete Técnico Confederal, responsable de los capítulos del "ámbito laboral", a modo de resumen del informe. Desigualdad que se manifiesta en una tasa de paro femenina (40 por ciento) que duplicaría la masculina; segregación laboral por sectores (la ocupación de la mujer se concentra en el sector servicios mayoritariamente: 9 de cada 10 mujeres que trabajan lo hacen en este sector) y tipo de jornada y de contrato (el trabajo a tiempo parcial está feminizado) y una brecha salarial, que supone que el salario medio masculino es un 128% superior al femenino.

La reforma laboral del Gobierno del PP ha recibido el rechazo masivo por parte de trabajadoras y trabajadores en la pasada Huelga General del 29M. La sociedad ha dejado claro que se trata de una reforma injusta con trabajadoras y trabajadores, ineficaz para la economía, inútil para el empleo y además discriminatoria por razón de género, ya que impide la aplicación de la acción positiva mediante la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad. El Real Decreto-Ley 3/2012 rompe el principio constitucional de igualdad por razón de género (que exige introducir medidas que superando la igualdad formal aseguren la igualdad real entre mujeres y hombres) e introduce otras medidas que -además de no propiciar el empleo- son restrictivas de los actuales derechos que regula la ley de igualdad, con la incorporación de determinadas acciones por la aplicación de los artículos 9 y 14 de la Constitución.

La reforma laboral del Gobierno del PP -bajo formas aparentemente neutras por razón de sexo (como son la imposición de la flexibilidad unilateral de las condiciones laborales, el descuelgue de las empresas del convenio colectivo, la contratación temporal, la jornada a tiempo parcial, la formación, el despido y los derechos de conciliación)- atenta contra el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo; puesto que, en su aplicación, tienen un efecto diferente en las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores, perjudicando en mayor medida a las primeras, debido a la situación de desventaja respecto a los hombres en el mercado de trabajo.

En materia de contratación, la reforma no suprime ni modifica ninguno de los contratos actuales y además crea uno nuevo, al que denomina "indefinido"; cuando en realidad se trata de un contrato temporal más precario, sin derecho a indemnización alguna. El único efecto de este nuevo contrato será que se incrementará el número de

personas con condiciones laborales más precarias. Si a esto se añade que las contrataciones a mujeres suelen ser, en su gran mayoría, temporales, este nuevo contrato temporal sin derechos incrementará la precariedad laboral femenina.

La mayoría de las bonificaciones a la contratación –emprendedores, formación y aprendizaje, en prácticas y relevo- del real decreto ley se aplican si la contratación afecta a determinados colectivos: personas menores de 30 años y mayores de 45 (que se incrementan si se trata, dentro de los mismos, de mujeres). Entre las bonificaciones no hay ni una sola que estimule a la creación de empleo femenino mediante contratos a jornada completa o contratos indefinidos desde su inicio. Es fácil deducir la subsidiariedad con la que la reforma laboral, en materia de contratación, trata al sexo menos representado en el mercado laboral, incrementando a su vez la brecha por razón de género en el tipo de contratos.

El contrato de trabajo a tiempo parcial ha sido modificado por el real decreto ley para permitir la realización de horas extras. El problema es que si no se garantiza un control sobre ellas, podrán sustituir a las horas complementarias pero con peores consecuencias. Las horas complementarias exigen acuerdo escrito y se puede denunciar, entre otros supuestos, por responsabilidades familiares.

Las extraordinarias no exigen tal pacto, y pese a su carácter voluntario, es muy fácil para el poder empresarial imponerlas, haciendo aún más difícil para las mujeres -que constituyen el 76% de la ocupación a tiempo parcial- compatibilizar la vida laboral con la familiar. Más precarización, por tanto, con el contrato a tiempo parcial, fuertemente feminizado

Los aspectos más destacados de las medidas de flexibilidad interna son profundamente injustas y desequilibradoras. En primer lugar, las medidas conceden un poder ilimitado al empresariado y repercutirá

gravemente en la parte más débil del contrato: las personas asalariadas.

En segundo lugar, menoscaban el papel constitucional que el art. 7 reconoce a los sindicatos: la defensa de los intereses sociales y económicos de quienes trabajan. En tercer lugar, limitan la acción sindical y el papel de la negociación colectiva, que forma parte del derecho constitucional de los sindicatos. En cuarto lugar, modifica el sistema de clasificación e impone la movilidad funcional para hacer desaparecer las categorías como mecanismo para la clasificación profesional, pensando en hacer más amplias -y por tanto polivalentes- las tareas a desempeñar.

Es decir, la empresa podrá obligar a realizar un mayor abanico de tareas dentro del grupo.

Esta nueva regulación de clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, que ordena el real decreto ley, impide, de hecho, la posibilidad de realizar el diagnóstico de situación de la empresa, tal y como manda la ley de igualdad, en su art. 46.1., en materia de categorías profesionales, para poder identificar las causas de la segregación laboral por razón de género y las medidas de acción positiva a adoptar en los concursos de promoción para su erradicación.

Se concede a la empresa, modificando el art. 34 del *Estatuto de los Trabajadores* (ET) (jornada de trabajo) la disponibilidad de un margen de distribución irregular de la jornada, a falta de otra previsión en el convenio colectivo.

Esta adaptación irregular del tiempo de trabajo, de la que dispone libremente la empresa, hará inviable cualquier pretensión y derecho de conciliación de la vida y del empleo (art. 44 de la ley de igualdad), pues hace incompatible el desempeño de las responsabilidades

familiares –que recae mayoritariamente en las mujeres– y del puesto de trabajo.

Las modificaciones efectuadas en la reforma laboral sobre negociación colectiva son de gran trascendencia sindical, porque presenta importantes consecuencias para el derecho colectivo e individual de trabajadoras y trabajadores. Por ejemplo, quebranta seriamente el derecho constitucional a la negociación colectiva (en tanto que la empresa puede incumplir el convenio colectivo) e impide una ordenación razonada de la estructura de la negociación colectiva (dejando vacío de contenido la capacidad ordenadora de la misma prevista en el art. 83 del ET), con la lógica correspondencia al art.

45 de la ley de igualdad y la necesaria articulación de los planes de igualdad con la negociación colectiva (una exigencia derivada de su propia finalidad, en tanto que a través del correspondiente diagnóstico de partida para la elaboración del plan pueden ser detectadas situaciones de desigualdad que pueden tener su origen en el convenio colectivo)Sobre derechos y prestaciones para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, el Real Decreto Ley 3/2012 modifica el art. 37 del ET, en dos aspectos importantes. El primero, en el derecho a la hora de ausencia por lactancia, reconoce que:

*"El 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".* El segundo: *"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria"*; es decir obliga a reducir la jornada de forma diaria. Esta modificación intenta que la reducción de jornada -de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad- sólo se pueda disfrutar aplicándola de forma rígida, a la reducción de la jornada en cada día de trabajo, y ello independientemente de las

necesidades concretas de conciliación que tenga cada persona. Se mantiene la previsión genérica en el sentido que le corresponde a la persona la concreción horaria y la determinación del período de disfrute, pero ahora se añade que: "*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 y las necesidades productivas y organizativas de las empresas*". En otras palabras, se permite que los convenios colectivos regulen la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la lactancia y de la reducción de jornada, pero en función de las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La licencia que concede la reforma laboral a las empresas para el incumplimiento de los convenios colectivos aumentará la perpetuación de las desigualdades actuales entre trabajadoras y trabajadores en el empleo.

[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub65445\\_Trabajadora,\\_n.\\_44\\_\(mayo\\_de\\_2012\).pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub65445_Trabajadora,_n._44_(mayo_de_2012).pdf)

---

#### HORARIO EUROPEO VS.HORARIO ESPAÑOL

La mayoría de los europeos terminan su jornada laboral entre las cinco y las seis de la tarde, en España se termina de trabajar a partir de las siete, en casi todos los sectores. Horarios que no se traducen en más productividad, largas pausas para la comida y escasa flexibilidad hacen más difícil la conciliación de la vida laboral y personal a los españoles.

La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios en España (ARHOE), que forman instituciones públicas y privadas, ha estudiado los horarios de trabajo más habituales en los sectores de banca, servicios, oficinas, Administración, comercio e industria de Alemania, Bélgica, Francia, Finlandia, Italia, Luxemburgo, Reino Unido, Suecia y España.

La conclusión es que, a excepción de los centros comerciales, en casi la totalidad de estos países, la jornada laboral suele terminar entre las 17 y 18 horas, mientras que en España no se sale de trabajar antes de las 19 horas. Tampoco es que se trabaje mucho más, es que el tiempo dedicado a la comida en Europa oscila entre los 30 y 60 minutos, y en España es de hora y media a dos horas.

En ninguno de los países estudiados existe horario continuo o jornada intensiva y en los países nórdicos o Francia la flexibilidad de horarios es algo habitual. Ignacio Buqueras, presidente de ARHOE, ha señalado que «esos datos nos confirman que la tarea para conseguir en España unos horarios más racionales y adaptados a la realidad de nuestro entorno europeo no está ni mucho menos terminada».

La UE aprobó una directiva sobre ordenación de tiempo de trabajo en 1993 en la que se establecen los derechos de los trabajadores en cuanto a jornada laboral y descanso. En 2008, se reformó la normativa y se aumentó la jornada laboral posible hasta las 65 horas a la semana, pero no se ocupa de horarios que, habitualmente se negocian en los convenios colectivos.

La ley española de conciliación de vida familiar y laboral de 1999 se ocupa principalmente de las circunstancias laborales derivadas de la maternidad. El hecho de no partir la jornada laboral de la manera en que se suele hacer de manera mayoritaria en nuestro país puede suponer una mejora en las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar y aumentar la productividad de los trabajadores.

En el resto de Europa la pausa para comer es mucho más breve y eso supone que la jornada laboral termina antes (alrededor de las cinco de la tarde). Por un lado eso deja más tiempo libre después del

trabajo y además, al concentrar el tiempo de trabajo y no hacer una interrupción tan prolongada, la productividad aumenta.

Poner en marcha este cambio no es fácil, primero por un factor cultural e incluso ambiental. En los países del centro y norte de Europa, fuera de la época estival, el clima y las horas de luz condicionan notablemente el modo de vida. Por tanto a partir de ciertas horas de la tarde no hay actividad y ésta se concentra en las horas centrales del día. Eso en España no ocurre y "el día es mucho más largo".

Segundo, porque hay determinados sectores, que partiendo del planteamiento anterior, funcionan de manera continua durante todo el día, como puede ser la hostelería y cada vez más una parte del comercio y la distribución. Eso hace que esta regulación horaria sea complicada de extender, más allá de establecer sistemas de turnos.

Sí sería aplicable en determinados servicios que tienen horarios partidos y que podrían reorganizarse para adoptar ese modelo europeo. Sería la manera de ir aplicando paulatinamente este sistema y, si realmente da resultados satisfactorios, intentar que se aplique en el resto.

Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la pagina web <http://www.horariosenespana.es/index.php?module=publicaciones&page=4> y (<http://www.actibva.com/magazine/economia/abandonar-el-horario-de-trabajo-espanol-para-adoptar-el-europeo>)

---

### **3. CONCLUSIONES**

La necesidad de conciliar la vida familiar con la personal es algo que ha existido desde siempre, pero quizás ahora estamos viviendo un tiempo en que esta idea está presente de una forma mucho más clara, no sólo por parte de los trabajadores, sino también de los empresarios.

Sigue siendo un tema pendiente de resolver, en primer lugar habría que destacar el lento cambio que se produce en la sociedad que sigue considerando a la mujer como piedra angular en la crianza de los hijos y del mantenimiento y cuidado de personas dependientes, mientras que los hombres pierden la participación en la vida y responsabilidad familiar asumiendo la parte laboral. Es necesario pues tratar este conflicto de carácter social desde el núcleo mismo de la sociedad y modificar la conciencia general, misión lenta y paulatina, pero no por ello imposible de realizar.

Los cambios en el modelo de familia tradicional, como son las familias monoparentales, parejas de hecho, parejas homosexuales,...que suponen nuevos retos y dificultades que deben ser utilizados como impulso para implementar políticas de conciliación que facilitarán la concienciación de las partes sociales para entender la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral.

El carácter reactivo y poco desarrollado de las normas, que no obligan en sus cláusulas la implementación de los recursos, sirva como ejemplo las grandes dificultades económicas y presupuestarias existentes para prestar las ayudas necesarias en el desarrollo de la Ley de Dependencia; en otras ocasiones las leyes nacen con una marcada orientación sexista ya que siguen nombrando a la mujer como destino de los derechos recogidos en su articulado, sin proponer de forma neutra o incluso equitativa la remisión de los derechos recogidos, ejemplo de ello es la voluntad de la madre en

transferir el permiso concedido por el nacimiento o adopción de un hijo al padre.

Pocas empresas son las que incluyen entre sus estrategias o convenios de empresa la conciliación, quizás se deba a la estructura del tejido empresarial español, que al estar constituido en su inmensa mayoría por PYMES no permite el completo desarrollo de lo que se regula en los convenios de aplicación.

Debería considerarse el tiempo parcial y el teletrabajo como formas de adecuación que fomenten su incorporación, existe una escasa voluntad por parte de la mayoría de empresas para incluirlo dentro de su estrategia empresarial, esto hace que sean pocas las empresas que junto a sus operaciones diarias comerciales incluyan medidas conciliatorias que permitan la simultaneidad de ambas direcciones, la visión de la empresa y la vida del trabajador, dichas medidas redundarían en una mejora de la calidad del trabajo y no hay que olvidar la segunda parte de la ecuación, ya que la calidad en el trabajo es decisiva para que no se produzca absentismo laboral, esta calidad pasa pues por la introducción de medidas como planes de flexibilidad y de conciliación, entre otras pautas a seguir.

Estas pautas deberían centrarse en la organización del trabajo, tiempos de trabajo, permisos y licencias existentes para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, individualización de los permisos y ejercicio de los mismos por parte de los padres, así como garantizar los derechos durante el ejercicio de los permisos parentales.

Está claro que en España queda un largo camino por recorrer, que además ha sido recortado con motivo de la última reforma laboral aprobada, es necesario conocer el alcance de las medidas impuestas, que como hemos visto están aumentando los conflictos que tienen como origen el intento de conciliar la vida laboral y la personal.

Es pronto para determinar los resultados y comprobar si a medio o largo plazo dicha reforma servirá como solución que alivie la actual situación de desempleo, lo que sí se puede valorar a corto plazo es que muchos empresarios están sirviéndose de dicha norma para hacer valer su posición de superioridad y de una forma inflexible apliquen las medidas que la reforma les permite conciliar sus cuentas y resultados, parece claro que para ellos la otra conciliación, la verdaderamente importante no tiene cabida en sus políticas de empresa.

Desde el Estado, sería bueno que, por una parte, se reconociera a los hombres trabajadores un derecho al permiso de paternidad y, por otra, se reforzaran las medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre los trabajadores, hombres y mujeres, de los cuidados que deben prestarse a los hijos, personas de edad, etc.

De todos modos, para que sea posible esta conciliación, es imprescindible una mentalización por parte del individuo. Es decir, la principal razón de que los empleados no puedan encontrar un equilibrio entre la vida personal y la profesional radica en ellos mismos. El verdadero obstáculo está en las personas, en la incapacidad de comprender la simbiosis de ambos elementos como factores que están presentes en la calidad de vida de los individuos y que repercuten directamente en la productividad.

En esta idea, las premisas del liderazgo altamente efectivo son claves pensando en que una persona con mentalidad Ganar-Ganar tiene la mente y el corazón constantemente procurando el beneficio mutuo en todas sus interacciones, de manera que ambas partes se sienten satisfechas con la decisión que se tome y se comprometan con el plan de acción pensando más en cooperar más que en competir. Si

pensamos en la productividad, en el trabajo, también podemos contemplar opciones en las que se trascienda el paradigma del trabajo basado sólo en la producción, una rémora de los antiguos postulados del fordismo, haciendo hincapié en que la igualdad de oportunidades debe garantizar la equidad en condiciones igualitarias para personas de ambos sexos sin distingo alguno. Es un proceso que necesariamente debe pasar de ser quimera a materializarse en aspectos que legitimen el papel del Estado de Bienestar como garante de calidad en relación a las condiciones de la población.

#### **4.BIBLIOGRAFIA**

De Elena y Peña, J. (2004). *Desigualdad social y relaciones de trabajo*. Salamanca: Universidad de Salamanca.

De la Torre, C. y García, Pilar. (2010) *Mercado Laboral Sostenible 2020 y Responsabilidad Social*. Madrid. Edit. La Ley.

Faraldo, P. (2010). *Cuestiones actuales sobre el trabajo de la mujer y su protección social*. A Coruña: Universidad de la Coruña.

Morgado, P. (2011). *Trabajo Autónomo e igualdad: Reflexiones desde el derecho del Trabajo*. Navarra: Aranzadi.

Ortiz, M.C., y otros. (2009). *Los mercados laborales y las políticas sociales en Europa*. Madrid: Edit. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Renau, D. (2002). *Globalización y mujer*. Madrid: Editorial Pablo Iglesias.

Rico, P. (2001) *La praxis posible. Teoría e investigación para la práctica docente*. Michoacán: Universidad Pedagógica Nacional.

Santos, B., Valdés, F. y Zufiaur, J. (2005). *Transformaciones laborales en España: a XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*. Madrid. Edit. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

Toharia, L. (2005) *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid: Edit. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

#### **4.1. Webgrafía**

<http://www.euroxpress.es/index.php/noticias/2011/10/26/horarios-de-trabajo-en-europa-espana-tambien-es-diferente/>

<http://www.actibva.com/magazine/economia/abandonar-el-horario-de-trabajo-espanol-para-adoptar-el-europeo>

<http://www.horariosenespana.es/index.php?module=publicaciones&page=4>

[http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Conoce\\_CCOO:Uniones\\_Provinciales:Malaga:Actualidad:321011](http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Conoce_CCOO:Uniones_Provinciales:Malaga:Actualidad:321011)

<http://www.ccoo.es/cscocco/menu.do?Areas:Mujeres:Actualidad:321080>

[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub65445\\_Trabajadora,\\_n.\\_44\\_\(mayo\\_de\\_2012\).pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub65445_Trabajadora,_n._44_(mayo_de_2012).pdf)

<http://www.conciliacionrealya.org/documentos/noticias>

<http://www.vallenajerilla.com/berceo/lopezayala/mujerytrabajo.htm>

<http://www.elauladejc.es/t10.htm>

<http://universitas.idhbc.es/n08/08-05.pdf>

<http://www.upf.edu/iuslabor/022006/Historia.MJEspuny.pdf>

<http://www.jubilacionypension.com/sigue-descendiendo-la-tasa-de-natalidad-en-espana/>

<http://www.todopapas.com/padres/conciliacion/trabajo-o-hijos-954>

[http://elpais.com/diario/2011/04/28/sociedad/1303941602\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2011/04/28/sociedad/1303941602_850215.html)

[http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/03/27/actualidad/1332847432\\_468393.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/03/27/actualidad/1332847432_468393.html)

#### **4.1. Estudios, trabajos, ensayos publicados**

Fundación Másfamilia y Merco(2011): "El impacto de la conciliación en la reputación corporativa", basado en los datos de Merco Personas

La conciliación de la vida laboral y familiar. Por: Milú Vargas E.

Apuntes para la Igualdad: Conciliacion de la vida personal, laboral y familiar. Área de Juventud. Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife

Estudio Social "la Caixa" dependencia: El cuidado de las personas. Un reto para el siglo XXI.