

DE BRECHA EN BRECHA: LAS CONSECUENCIAS DE LA ‘MALA CONCILIACIÓN’

Patricia Espejo Megías
Universidad de Castilla-La Mancha

RESUMEN: Este trabajo pretende alertar de los puntos débiles del modelo español de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y esbozar determinadas propuestas que, de alguna forma, contribuyan a superar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, y sus consecuencias. Y es que tras un estudio pormenorizado del problema puede afirmarse que gran parte de las discriminaciones por razón de género que tienen lugar en el ámbito de las relaciones de trabajo traen causa, en buena medida, de las carencias que evidencia el sistema vigente de conciliación/corresponsabilidad en el Sur de Europa.

Los datos oficiales muestran cómo son las mujeres quienes siguen asumiendo la mayoría de los trabajos de cuidado y del hogar; se echan en falta, por tanto, políticas eficaces que estimulen en los hombres una nueva conciencia de auténtica corresponsabilidad, que vaya más allá de su implicación en el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas. Definir con precisión y articular mecanismos en esta dirección no resulta sencillo; que deban, sin embargo, adoptarse determinadas medidas acompañadas de recursos suficientes para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares es una necesidad en una sociedad avanzada.

Se trata de una reforma ‘a lo grande’, de dimensión global, que dé respuesta a un problema poliédrico que constituye un mal y un daño social. Se ha de insistir en que la violencia de género es una lacra con múltiples caras, que abarca la violencia sexual y sexista, pero que también es comprensiva de la violencia económica, fundamentada esta en buena medida en las carencias de un sistema que perpetúa estereotipos sexistas y que evidencia la asimetría de poder hombres-mujeres.

Un modelo de corresponsabilidad erróneo acaba provocando más problemas de los que resuelve, y puede incitar a la violencia en sus distintas expresiones y formas. Un sistema de conciliación pensado exclusivamente para las mujeres acentúa, además, la brecha salarial entre mujeres y hombres, perpetúa el denominado ‘techo de cristal femenino’, y converge hacia mecanismos de protección social deficientes.

El Derecho ha de ser una herramienta –no la única-, y no un obstáculo para ese necesario cambio social, debiendo reconsiderar la importancia de la ‘universalización’ de las medidas de conciliación. España tiene que reorientar su mirada y acercarse a los países europeos más avanzados en este campo; debe repensar su modelo conciliatorio para dirigirlo hacia la efectiva corresponsabilidad, comprometiendo a todas las personas trabajadoras, de uno y otro sexo, no solo a las mujeres. Deviene necesario poner en marcha un auténtico sistema de *work-life balance* que sea sólido, unívoco e igualitario, como han hecho ya nuestros vecinos del Norte. Tenemos que adaptar a los nuevos tiempos las medidas re-conciliatorias y salvar los obstáculos que impiden, o que dificultan al menos, que la igualdad por razón de género sea un derecho real y efectivo. Es hora, en fin, de que la sociedad en su conjunto dé cuerpo a una ciudadanía comprometida en ser “cuidadora-trabajadora igualitaria”.

1. Mujeres y empleo remunerado: un conflicto a la fuerza

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo originó el cambio social más profundo del siglo XX¹. De esto hace ya unas cuantas décadas; tiempo suficiente para que se hubiese comprendido el extraordinario valor que las mujeres aportamos al trabajo y para que hoy pudiésemos hablar del trabajo de las mujeres en términos muy diferentes a los de hace medio siglo². Nada más lejos de la realidad, sobre todo en los países periféricos de la Unión Europea. La eclosión femenina en el empleo remunerado constituyó un punto de inflexión en la manera de concebir el mundo; sin embargo, el cambio de sociedad que habían propiciado las mujeres no estuvo acompañado de políticas gubernamentales que ‘neutralizasen’ la conflictiva relación entre natalidad y mercado de trabajo en la Europa mediterránea.

La focalización de la conciliación³ en las mujeres y su regulación como un problema exclusivamente femenino convertirá al ordenamiento jurídico español en el principal enemigo de la justa gestión del tiempo por parte de hombres y mujeres, y en el principal obstáculo al libre desarrollo por parte de las mujeres del tripe proyecto vital trabajo/ocio/familia. La ausencia de políticas públicas de familia bidireccionales, dirigidas a mujeres y a hombres, ha dificultado enormemente que ellos conquisten el ámbito privado del mismo modo que ellas han conquistado el público.

La diferente concepción del Estado del Bienestar por parte de los distintos países explica las actuales divergencias en el grado de implantación y desarrollo de las políticas de conciliación en Europa⁴. Así, mientras que el modelo nórdico incorpora políticas familiares a las cuestiones centrales de la sociedad, combinando una amplia red de servicios sociales con la disponibilidad que tienen ambos progenitores para utilizar los permisos parentales desde el inicio⁵, el modelo centroeuropeo ha venido armonizando el permiso de maternidad y

¹ Así fue reconocido no solo a nivel doctrinal y jurisprudencial; también el poder legislativo admitió ya en 1999 que esta era una realidad incuestionable. Vid.: párrafo segundo de la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

² RIVERA GARRETAS, María-Milagros, “El sentido del trabajo, más que las condiciones”, Duoda, Barcelona, 2015. Puede consultarse en: <http://www.ub.edu/duoda/web/es/textos/1/75/>

³ La etimología del término conciliación se encuentra en la palabra latina *contiliatio* estando su uso estrechamente vinculado al lenguaje legislativo. Su semántica está referida a la ‘mediación’ entre dos ámbitos contrarios. El término conciliación así configurado se introduce en el vocabulario en el vocabulario específico de las políticas públicas de la UE.

⁴ PETERSON, Elin, “*Beyond the “women-friendly” welfare state: Framing gender inequality as a policy problem in Spanish and Swedish politics of care*”, Documentos de la Universidad Complutense de Madrid, 2001, versión *on line*.

⁵ TORNS MARTÍN, Teresa, “Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar”, Revista *Trabajo*, núm. 13, 2004, págs. 145 y ss.

después el de paternidad, con un sistema de ayudas monetarias, observándose diferencias notables según el país del que se trate⁶.

Y es que, mientras en la Europa septentrional las políticas públicas de apoyo a la maternidad se han cimentado en una conciencia política de apoyo a la familia, en el sur el asunto se gestionó desde el inicio como un problema exclusivamente de las mujeres. Ello ha perjudicado seriamente a la población femenina, que de forma decidida pronunciaba un ‘doble sí’: un sí al empleo y un sí a la maternidad⁷. Así las cosas, décadas después, puede argüirse sin lugar a equívoco que la heterogénea evolución de los derechos de maternidad y paternidad trae causa del desigual grado de implicación de los gobiernos del sur y del norte del continente.

Por último, conviene recordar cómo la apertura del mercado laboral a la población femenina originó toda una serie de entelequias perversas; entre ellas, la que culpabilizaba a las mujeres del descenso de la natalidad. A pesar de que numerosos estudios han puesto de manifiesto la falsedad de esta afirmación, son muchos los que la sostienen en el día de hoy. Pero lo cierto es que, desde finales del siglo pasado, se viene demostrando empíricamente que la razón principal del descenso de la tasa de fecundidad en España no es otra que la ausencia de políticas familiares destinadas a facilitar a los trabajadores y las trabajadoras el cuidado de hijos e hijas⁸. Estas invenciones quedan rápidamente desmontadas si tenemos en cuenta, además, los datos oficiales de natalidad y empleo femenino de países como Suecia o Noruega; las últimas estadísticas demuestran cómo en el norte de Europa, donde los poderes públicos protegen decididamente la maternidad desde las políticas de igualdad, la tasa de natalidad crece a medida que lo hace el empleo femenino⁹.

2. AVANCES NORMATIVOS EN LA MATERIA

2.1. El primer abordaje constitucional y legal en España

Nuestra Constitución declara que ‘cuidar’ no implica únicamente alimentar a las criaturas y proporcionarles un ‘techo’ donde puedan crecer en condiciones de salubridad; la ley fundamental que ordena nuestra convivencia subraya que “los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos o hijas habidos dentro y fuera del matrimonio durante su minoría de edad, y en los demás casos en que legalmente proceda”. Ergo, no se trata únicamente de cubrir sus necesidades más elementales. El cuidado familiar va más allá de proporcionar a los hijos e hijas un techo, alimentos y, en su caso, medicinas; significa concederles una “protección integral”, y salvaguardar este derecho es un deber de los poderes públicos, de conformidad con el art. 39 de la Carta Magna; precepto

⁶ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, “La regulación de la igualdad entre hombres y mujeres en la normativa laboral de los países nórdicos”, Aequalitas, Revista Jurídica de igualdad, 2008, pág.7 y ss.

⁷ CIGARINI, Lia, El doble sí de las mujeres: a la maternidad y al empleo”, Duoda, núm. 30, 2006, págs. 51 y ss.

⁸ ALBA, Alfonso, *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ariel, Barcelona, 2000, págs. 125 y ss.

⁹ CABEZA PEREIRO, Jaime, “La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa”, Revista de Derecho Social, núm. 31, 2015, págs. 21 y ss.

que reconoce, además, que estos “deben asegurar a las familias una protección social, económica y jurídica”.

Sin perjuicio del reconocimiento constitucional de los trabajos de cuidado, habrá que esperar varias décadas para su desarrollo legal. Esta problemática no penetrará en el terreno del *hard law* hasta prácticamente el siglo XXI; el 5 de noviembre de 1999 es aprobada la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta Ley supuso un avance de trascendencia, por cuanto sacaba a la luz una realidad que hasta entonces había permanecido invisibilizada. Con la entrada en vigor de esta norma, España adquirirá un nuevo compromiso en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, orientado a impulsar la participación de aquellas en el mundo laboral de un modo compatible con la maternidad.

En este escenario, el legislador español admite el retraso de nuestro país en este punto con respecto a otros Estados miembros de la Unión Europea y otros países extracomunitarios, al afirmar que “la necesidad de conciliación del trabajo y la familia había sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social”. Así, queda reconocida la necesidad de trazar las líneas de acción para construir “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”.

Conciliar el trabajo remunerado y los trabajos del ámbito privado se convertía en condición *sine qua non* para sostener la nueva sociedad surgida tras la llegada de las mujeres al empleo. Así se declara en una ambiciosa Exposición de Motivos, que recuerda que este *boom* femenino “plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no solo con importantes reformas legislativas [...] sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de políticas de familia”.

Esta realidad, que reconoce con meridiana contundencia una prometedora EEMM, hacía necesaria la puesta en marcha de un acervo de políticas familiares que llevasen a la práctica estas esperanzadoras propuestas. Sin embargo, su articulado no incorporó ni una sola medida que dotase de eficacia a todos esos diseños, y que abriese la puerta, de manera decidida, a esa nueva forma de relación entre mujeres y hombres, que abiertamente proclamaba. Con esta Ley no se consigue articular un sistema de conciliación que tenga en cuenta las nuevas relaciones sociales surgidas tras la conquista del ámbito público por parte de las mujeres.

Es innegable que la norma incluyó avances de extraordinario valor. El derecho a excedencia y reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas que había regulado el Estatuto de los Trabajadores en 1980 tomó forma, haciendo expresa mención al cuidado de familiares dependientes al tiempo que se garantizó el derecho de toda trabajadora embarazada a una baja laboral si el desempeño de su profesión ponía en riesgo su estado. También fue un progreso significativo igualar la maternidad adoptiva y la biológica. Sin embargo, ninguna de estas mejoras favorecía el proclamado “reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”.

2.2. La conciliación trabajo/ocio/familia en la Ley de Igualdad

La primavera de 2007 trajo consigo el nacimiento de una nueva norma; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), considerada una norma modelo en el ámbito europeo. Sin duda, se trata de un texto repleto de propuestas; leer su Exposición de Motivos es como correr el telón de fondo de una ansiada obra teatral. De ella se desprende una voluntad holística. La Ley hace un esfuerzo meritorio por abordar el problema de forma transversal, tratando de dar una respuesta global a una discriminación de carácter poliédrico que atraviesa los diferentes ámbitos de la vida humana.

La norma reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres es un “principio jurídico universal”, que es garantizado en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, y denuncia, reiteradamente, que el mero reconocimiento de la igualdad ‘formal’ desde una perspectiva de género es a todas luces insuficiente. Tras ello, la LOIEMH reconoce que para lograr la igualdad real, plena y efectiva entre ambos sexos es absolutamente necesario, entre otras medidas, erradicar los problemas que las mujeres tienen para conciliar su vida personal, laboral y familiar. Es por ello, que el derecho a la conciliación de la vida profesional y privada aparece en numerosas partes de la ley, declarándose como un propósito a cumplir el fomento de una mayor corresponsabilidad de los hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

Una conciliación corresponsable es ‘contenido esencial’ del derecho de igualdad entre mujeres y hombres. La LOIEMH reconoce de forma explícita que “resulta necesaria 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”. Sin embargo, el modelo de conciliación vigente no se ajusta a estos principios; transcurridos diez años desde la aprobación de esta ley, España no ha superado un sistema de conciliación repleto de ‘estereotipos sociales’ que sesgan las políticas sobre conciliación a pesar de estas y otras declaraciones.

La LOIEMH dirige un mandato claro a los poderes públicos para que integren el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de políticas públicas -económicas, laborales, sociales, culturales y artísticas-; se declara que deben aprobarse medidas tendentes a evitar la segregación laboral y a eliminar las diferencias retributivas, y es rotunda su pretensión de “potenciar el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico”. Pero que los poderes públicos deban integrar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones supone considerar las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades de hecho, y promover la igualdad entre mujeres y hombres “en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”¹⁰.

¹⁰ EMAKUNDE, “Igualdad en políticas públicas”, Revista online del Instituto Vasco de la Mujer, disponible en www.emakunde.euskadi.eus

2.3. Una oportunidad perdida: los Planes de Igualdad

La LOIEMH contempla el deber empresarial de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo desde una perspectiva de género. En cumplimiento de este objetivo, establece que todas las empresas “deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”. Cómo deben acordarse estas medidas lo dice la norma expresamente, al afirmar que para su puesta en funcionamiento habrá que emprender un proceso de negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras. La Ley reconoce la necesidad de transparencia en la negociación e implantación del plan de igualdad.

Además, se garantiza el acceso de los y las representantes de los trabajadores y de las trabajadoras o, incluso, de ellos y ellas de manera directa al contenido del plan de igualdad. También se les reconoce el derecho a conocer el grado de “consecución de los objetivos de todo plan de esta naturaleza, sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos a las que estos atribuyan estas competencias”, de conformidad con el artículo 47.

Conviene destacar que todas las empresas españolas, con independencia de su dimensión, tienen el deber de articular medidas para erradicar la discriminación entre mujeres y hombres. Por su parte, las grandes empresas asumen con la entrada en vigor de esta Ley un deber de negociar planes de igualdad; esto significa que las medidas antedichas deberían plasmarse en un plan de esta naturaleza cuando se trate de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. Ahora bien, la Ley de Igualdad indica en el apartado 3º del art. 45 que también la pequeña y mediana empresa, a pesar de no quedar obligada inicialmente a negociar un plan de igualdad, deberá confeccionarlo cuando así se establezca en el convenio colectivo de aplicación. Por tanto, la Ley en determinados supuestos delega en la negociación colectiva la tarea de activar planes orientados a eliminar la discriminación entre hombres y mujeres y a garantizar la plena igualdad en las relaciones de trabajo.

Por otra parte, la norma hace hincapié en la necesidad de fomentar la implantación voluntaria de los planes de igualdad por parte de las pequeñas y medianas empresas que no están legalmente obligadas a su negociación. Pese a ello, y transcurridos diez años desde la incorporación al ordenamiento interno de esta previsión legal, España no cuenta con políticas destinadas a fomentar en las PYMES el establecimiento de planes de igualdad que favorezcan la incorporación, mantenimiento y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo. Esta carencia es muy relevante por cuanto cerca del 95% del tejido empresarial español está compuesto por empresas de menos de 5 trabajadores/as¹¹. Así, activar estrategias que promuevan la contratación femenina por parte de las empresas, en general, y de las PYMES, en particular, es una cuestión que no debe ser obviada.

¹¹ CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, “Evolución del tejido empresarial”, Departamento de Asuntos Económicos y Europeos, 2016.

Del mismo modo, la LOIEMH dispone que también deberán negociar un plan de estas características aquellas empresas, sea cual sea su dimensión, que hayan sido sancionadas por la autoridad laboral; se trata de una sustitución de las eventuales sanciones de tipo accesorio por la elaboración y aplicación de un plan de esta naturaleza, de conformidad con el apartado cuarto del referido artículo.

Es conveniente preguntarse acerca de si las empresas cumplen este deber legal por el mero hecho de ‘sentarse a negociar’, o si, por el contrario, la LOIEMH les impone un deber de resultado. Para dar respuesta a esta cuestión es preciso tener en cuenta que los planes de igualdad nacen con vocación de convertirse en un instrumento clave para revertir la situación de ‘subdiscriminación’¹² femenina que afecta negativamente al conjunto de la sociedad.

El art. 46 LOIEMH define el plan de igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y que su objetivo será alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”. Se precisa, por tanto, realizar adecuadamente una valoración previa de la situación real de la empresa. Nos hallamos frente a una fase esencial dentro del proceso de elaboración de un plan de igualdad porque será el modo de garantizar una concordancia entre el estado efectivo de la organización y las medidas contenidas en dicho plan.

Sin embargo, la práctica pone de manifiesto la existencia de disfunciones evidentes, tanto en la forma de llevar a cabo el diagnóstico, como en los sujetos legitimados para su desarrollo; se aprecia una falta de homogeneidad en la manera en que se debe afrontar esta fase previa de análisis empresarial y una falta de concreción sobre quienes deben ser las personas que pueden realizarla. Hubiera sido lo correcto que la Ley hubiese determinado, cuando menos, las características de los sujetos que realicen los diagnósticos en las empresas, y que hubiera establecido unos criterios uniformes acerca de la información que obligatoriamente en ellos se debe plasmar.

Parece razonable entender que es necesario que se exija formación específica en igualdad de género a aquellas personas que realicen este análisis previo. La inobservancia de este requisito supone dejar en manos de personas inexpertas el estudio de la situación de la que parten de las empresas. Mejorar este aspecto garantizaría que las medidas que *a posteriori* se diseñen van a ser apropiadas para esa empresa; diagnósticos elaborados por especialistas capaces de detectar de forma adecuada los focos más importantes de desigualdad desde una perspectiva de género.

Asimismo, sería conveniente que se invalidara todo diagnóstico que no incluyese datos concretos que describan la situación real de la empresa, como actualmente sucede. Ocultar esta información impide conocer si las medidas del plan de igualdad resultante son adecuadas; es decir, si las iniciativas previstas en

¹² BARRÈRE UNZUETA, M^a Ángeles, *El Derecho Antidiscriminatorio y sus límites. Especial referencia a la perspectiva iusfeminista*, GrijLey, 2014.

el plan están realmente orientadas a solucionar la problemática específica de esa empresa. Sin esos datos¹³ no es posible determinar si el diagnóstico recoge todas las desigualdades existentes en la empresa. La transparencia en el diagnóstico es, por lo tanto, un elemento esencial.

La LOIEMH, por su parte, establece, en lo que hace referencia a sus contenidos, que el plan de igualdad deberá incluir todas las cuestiones que contribuyan a alcanzar la igualdad real y a combatir la discriminación entre hombres y mujeres. La LOIEMH menciona las materias donde se concentra la discriminación contra las mujeres, señalando expresamente el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, el tiempo de trabajo y la conciliación y la prevención contra el acoso sexual y sexista. La conciliación de la vida familiar, personal y laboral debería ser, por lo tanto, parte del contenido de los planes de igualdad; un tema presente en todos ellos. Al mismo tiempo, la norma, en su art. 47, hace un llamamiento a la negociación colectiva con el claro objetivo de que en los Convenios colectivos se establezcan medidas de acción positiva para una efectiva aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Para comprobar si este mandato legal tiene reflejo en la práctica empresarial se han analizado diferentes Convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal vigentes en España, pudiendo afirmarse que la práctica totalidad de estos convenios hace referencia expresa a cuestiones relacionadas con la igualdad desde una perspectiva de género incluyendo cláusulas específicas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destacando, por su profundización en el tema y su riguroso tratamiento, el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería¹⁴. Sin embargo, hay convenios de esta naturaleza que no incluyen ninguna política de igualdad, léase, el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad¹⁵; este acuerdo muestra una absoluta falta de atención por esta grave lacra social en tanto en cuanto no incluye ni un solo artículo que regule alguna medida tendente a combatir las diferentes discriminaciones entre mujeres y hombres existentes en el mundo del trabajo.

Por otro lado, hay que poner de relieve las diferencias evidentes en el tratamiento de las medidas que de forma eficaz permitan un justo equilibrio de los tiempos por parte de mujeres y de hombres. El 90% de estos convenios establecen expresamente el deber de estas empresas de promover medidas que permitan la organización de los tiempos dedicados a la vida profesional y a la privada, haciendo especial hincapié en la necesidad de fomentar en estas empresas la corresponsabilidad de los trabajadores varones en los trabajos domésticos y en la atención a la familia (cuidado de hijos e hijas o de familiares a cargo). En muchos de los convenios analizados se reconoce que es necesario que las empresas establezcan medidas adecuadas en este sentido para permitir que los trabajadores varones las soliciten ocupándose así de las cargas domésticas y familiares con el claro objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres.

¹³ Es muy interesante, en este sentido, el estudio realizado por la Organización de Naciones Unidas titulado “Igualdad de datos para la igualdad de género”, 2017.

¹⁴ BOE núm. 121, de 21 de mayo de 2015

¹⁵ BOE núm. 10, de 12 de enero de 2015

Sin embargo, algunos convenios solo recogen brevemente los permisos que las trabajadoras y trabajadores pueden disfrutar por razón de nacimiento, adopción, acogida, guarda legal o cuidado de un/a familiar de avanzada edad, enfermo o dependiente dentro del artículo titulado “licencias” y la única herramienta de flexibilización del tiempo de trabajo que proponen es la reducción de jornada, como es el caso del Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal¹⁶.

En cuanto a los Planes de Igualdad, se han encontrado en estos convenios algunas medidas muy positivas que mejoran lo contenido en la LOIEMH en este sentido. En primer lugar, hemos hallado algunos convenios que obligan a sus empresas a negociar un plan de igualdad aun cuando estas tienen menos de 250 trabajadores. De un lado, el Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva¹⁷ indica que en respeto de la igualdad por razón de género en el ámbito laboral las empresas de Restauración Social de más de cien trabajadores/as habrán de negociar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en el Convenio. De otro, el Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales¹⁸ establece que “las organizaciones del sector, aunque no alcancen la cifra de 250 trabajadores/as, promoverán igualmente la implantación de un plan de igualdad de empresa”. Por su parte, el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias¹⁹ ‘recomienda’ la aplicación del plan de igualdad a las empresas del sector cuya plantilla sea superior a 150 trabajadores/as.

Por último, en lo referente a la vigencia del plan de igualdad, hay que diferenciar aquellos convenios que establecen una vigencia breve (1 año) de otros que no solo negocian una vigencia mayor (4 años) sino que obligan a negociar un nuevo Plan de igualdad al finalizar esta.

3. CORRESPONSABILIDAD Y TIEMPO DE TRABAJO

3.1. La reducción ‘diaria’ de la jornada de trabajo

La regulación normativa de la maternidad y la paternidad, tal y como está diseñada, no hace sino incrementar la asimetría existente entre mujeres y hombres. No cabe duda de que el peso de los trabajos de cuidado y domésticos recae por lo común sobre las mujeres, debido fundamentalmente al diseño de un sistema de conciliación dirigido a las mujeres, que dificulta su ejercicio por parte de los varones. Esta situación ‘empuja’ a muchas mujeres a solicitar reducciones de jornada y excedencias -con los perjuicios salariales que ello conlleva- y, en última instancia, a abandonar sus puestos de trabajo tras haber agotado su permiso de maternidad.

¹⁶ BOE núm. 34, de 8 de febrero de 2008

¹⁷ BOE núm. 70, de 22 de marzo de 2016

¹⁸ BOE núm. 123, de 23 de mayo de 2013

¹⁹ BOE núm. 230, de 23 de septiembre de 2016

El derecho a la reducción de la jornada para el cuidado de menores o dependientes, reconocido en el punto 5 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores²⁰, sufre tras la reforma de 2012 un duro golpe. El precepto establece que si un trabajador o trabajadora ha de cuidar de alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, de algún menor de doce años o de algún menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera de un ingreso hospitalario de larga duración y de un cuidado directo y permanente- “se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria”. Este último adjetivo es el que marca la diferencia con la anterior redacción; un único término que, según se interprete, puede limitar de forma considerable las posibilidades de flexibilidad horaria de los trabajadores y las trabajadoras.

Así, según una interpretación restrictiva del nuevo precepto, la persona trabajadora no podría, en principio, ajustar su reducción a una concreción horaria dentro de su jornada ordinaria semanal ni mensual, como venía haciéndose hasta el 12 de febrero de 2012. El nuevo redactado del art. 37.5 ET deberá ser puesto en relación con el enunciado final del precepto que establece que “para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el apartado 7²¹”. Ergo, es primordial que se haga una lectura del art. 37.5 ET, en su versión actual, acorde con el marco constitucional y comunitario, con pleno respeto al derecho de igualdad y de no discriminación por razón de género y por razón de las circunstancias familiares²².

La clave está en realizar una lectura del art. 37 ET en su conjunto; el derecho a la reducción de jornada -ahora diaria- establecido en el punto quinto no debe sino interpretarse a la luz del punto séptimo. La jurisprudencia ha entendido, de manera acertada, que es esta la forma adecuada de resolver este asunto sin menoscabar el derecho de las personas trabajadoras a conciliar su vida personal, familiar y laboral. La Audiencia Nacional ha declarado de manera rotunda que “el derecho a la reducción de jornada no comporta, con base al redactado del art. 37.5 ET, introducido por el RDL 3/2012, que dicha resolución deba ejercerse necesariamente dentro de los márgenes de la jornada diaria de trabajo sino que, en aplicación del precepto del convenio que lo regula, al que remite el art. 37.6 ET, corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria”²³.

Debe subrayarse la notable importancia que este segundo elemento en juego, que pone de relieve la AN, supone: el trabajador o la trabajadora como sujeto titular del derecho a la concreción horaria de su jornada ordinaria. Ello significa que si corresponde al trabajador o trabajadora concretar una reducción de su jornada, el derecho deberá decaer únicamente si se da la circunstancia de

²⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015.

²¹ Art. 35.7: La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. [...]

²² AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “El carácter ‘diario’ de la reducción de jornada por guarda legal. Razones para una interpretación alternativa y constitucional del art. 37.5 ET”, IUSlabor, núm. 2, 2014.

²³ Sentencia de 17 de marzo de 2015; Roj: SAN 879/2015. Número de Resolución 49/2015.

que en la actuación del trabajador o de la trabajadora ha concurrido “abuso del derecho, inexistencia de buena fe o quebranto manifiesto para la empresa”, según la jurisprudencia social reciente²⁴.

Así las cosas, el ejercicio del derecho a conciliar trabajo/ocio/familia incumbe a la persona que presta sus servicios y no a la empleadora, por ser aquella quien tiene que equilibrar casa y empresa. Luego, es la madre o el padre la única persona indicada para decidir qué horario le es más apropiado para conciliar su empleo con sus responsabilidades familiares y domésticas siendo la buena fe el único límite a este derecho.

No solo la Audiencia Nacional ha considerado que era imprescindible una interpretación integral del artículo 37; también el Tribunal Constitucional español, considerando que los preceptos legales deben siempre ser interpretados a la luz de la Constitución y de la finalidad que se pretende con los mismos, ha afirmado que es perfectamente adecuada la lectura conjunta de los apartados 5 y 7. Como decía, el apartado sexto no establece sino la forma en que ha de concretarse el disfrute de tal derecho; el punto sexto hace referencia, en todo caso, a la ‘jornada ordinaria’.

La postura del TC y de la AN acerca de lo que debe interpretarse en torno a la limitación del derecho del trabajador o trabajadora a concretar como mejor convenga una reducción de su jornada sitúa la cuestión en una suerte de ‘presunción iuris tantum’, en tanto en cuanto, el ejercicio de este derecho será abusivo solo en el caso de que el/la empresario/a pruebe sobradamente que en la persona del trabajador o trabajadora ha habido un ánimo de perjudicar los intereses de su empresa al pretender concretar su reducción de jornada de ese modo.

En definitiva, deviene necesario conectar los arts. 37.5 y 37.7 ET y reconducir la cuestión hacia la solución más favorable, ya no a las partes, sino a la propia eficacia del derecho esencial a la conciliación de la vida, la familia y el empleo. De lo contrario, estaríamos frente a una vulneración del derecho de igualdad y de no discriminación en lo concerniente a las condiciones de trabajo. Y es que debemos destacar que el Tribunal Constitucional ha manifestado en diferentes ocasiones que los asuntos relativos a la reorganización de jornada por cuestiones familiares pueden vulnerar un derecho que goza de una protección reforzada dentro de nuestra Constitución: el derecho fundamental a la no discriminación por razón de género, si se trata de una mujer, o por razón de circunstancias personales o familiares, si se trata de un varón.

Esta imbricación existente entre el contenido del derecho de igualdad y no discriminación y del derecho de conciliación se ve claramente una sentencia del año 2011²⁵ donde el supremo intérprete de la Constitución estima vulnerado el derecho a la no discriminación por circunstancias personales o familiares a un padre al que se le niega la posibilidad de atender sus responsabilidades familiares. El TC resuelve a favor del trabajador-padre, entendiendo que tras el nacimiento de su segundo hijo/a resulta improbable que pueda compatibilizar su

²⁴ Sentencia 121/2015, de 25 de febrero de 2015 del Jdo. De Lo Social de Toledo.

²⁵ STC 26/2011, de 14 de marzo de 2011, Sala Primera.

empleo con su paternidad si no se le permite adaptar su jornada de trabajo, habida cuenta, además, de que la madre tiene, también, un empleo²⁶.

El TC salvaguarda, así, el derecho del trabajador a la no discriminación ‘por razón de sus circunstancias personales’ y cumple, asimismo, con el mandato constitucional de protección a la familia y a la infancia. El Alto Tribunal considera que “las resoluciones judiciales prescinden de toda ponderación de la importancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación del trabajador pudiera tener su pretensión de desempeñar su jornada laboral en horario nocturno durante el curso 2007-2008 por motivos familiares y, en su caso, las dificultades que esta pretensión del trabajador pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa”.

Por último, es importante poner de relieve cómo el Tribunal Constitucional manifiesta que en las sentencias de instancia no se consideró la dimensión constitucional del derecho que se le estaba denegando al trabajador. Según el TC, los órganos judiciales ordinarios deberían haber estudiado en profundidad si la negativa a la petición del trabajador para asignarle el horario nocturno constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de su vida familiar y laboral, lo que les obligaba a valorar sus concretas circunstancias personales y familiares, tales como el número de hijos o hijas del recurrente, su edad, la situación escolar, la situación laboral de su cónyuge y de qué manera afectaba su desestimación a la vida del recurrente, de su compañera y, sobre todo, de los y las menores.

3.2. De la reducción a la adaptación: el salto hacia las empresas familiarmente responsables

El supuesto abordado supra es solo un ejemplo de los numerosos casos que los tribunales españoles han tenido que resolver como consecuencia del conflicto casa/ocio/trabajo. Sin perjuicio de la puesta en valor de la interpretación jurisprudencial respecto de la reducción de jornada, lo cierto es que esta medida, per se, no es una solución eficaz para superar el desigual tratamiento de hombres y mujeres en lo que a conciliar vida y empleo se refiere. La reducción de jornada puede ser una buena opción en algunos casos concretos, pero no puede convertirse, como viene ocurriendo, en la única forma posible para que las personas consigan tender puentes entra su casa y la empresa.

Reducir la jornada laboral implica reducir el salario a percibir y, en última instancia, la cotización al sistema público de la Seguridad Social, de manera que nos hallamos frente a una medida que ‘remienda’ la ya parcheada carrera profesional femenina, por ser ellas quienes mayoritariamente solicitan reducir su jornada remunerada para dedicarse a ese otro trabajo sin salario. Las mujeres no están en condiciones de soportar más cargas y necesitan que el sistema las proteja. El derecho al trabajo, a una vida libre y a la maternidad están en constante colisión. Es por ello que se hace necesario ‘rescatar’ el derecho a la

²⁶ FERNÁNDEZ-CORNEJO, J.A., ESCOT, L., DEL-POZO, E. y CASTELLANOS-SERRANO, C., “Do fathers who took childbirth leave become more involved in their children’s care? The case of Spain”, *Journal of Comparative Family Studies*, XLVII, núm. 2, 2016, págs. 169-191.

adaptación de la jornada garantizado en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Es evidente que la adaptación de la jornada de trabajo, al amparo del art. 34.8 ET, otorga unos derechos muy superiores a la mera reducción; de conformidad con dicho precepto, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a adaptar no solo la duración sino también la distribución de su jornada laboral para poder así hacer efectivo su derecho a conciliar su vida personal, familiar y laboral. El modo en que ha de convenirse la adaptación de la jornada deberá ajustarse a lo contenido en la negociación colectiva o en el acuerdo consensuado entre el empleador y trabajador o trabajadora a este respecto.

La introducción en el ordenamiento español del derecho a la adaptación de la jornada, gracias a la LOIEMH, supone un paso más en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación; sin embargo, articular esta medida para posibilitar a las personas trabajadoras que concilien sus responsabilidades laborales y familiares sin ver mermados sus derechos económicos ni a corto ni a largo plazo no parece ser una práctica habitual en España. Cuando un empleado o empleada reduce su tiempo de trabajo reduce también el salario que percibe, mientras que el ejercicio del derecho a adaptar su jornada de trabajo a sus necesidades familiares y personales le permite compatibilizar los tiempos dedicados a su vida privada y profesional sin ver mermados sus derechos retributivos.

Es de sobra conocida la negativa de muchos empresarios a acordar con sus empleados y empleadas la adaptación de su jornada de trabajo de modo compatible con su situación familiar. El Tribunal Supremo ha defendido en numerosas ocasiones que no cabe la adaptación de la jornada laboral si no es acompañada de su reducción, señalando que el derecho que reconoce a los trabajadores y las trabajadoras el art. 37.6 ET, consistente en la fijación de la concreción horaria, está vinculado a la existencia de una reducción de jornada con la consiguiente reducción salarial²⁷. Por contra, nuestro Tribunal Constitucional es rotundo al afirmar que la desestimación por parte de la empresa a la solicitud de adaptación de la jornada laboral de un trabajador o trabajadora debe estar debidamente justificada, no pudiendo en ningún caso constituir un obstáculo para la compatibilidad de la vida familiar y laboral. El Alto Tribunal considera que, caso contrario, nos encontraríamos frente a una decisión empresarial que no solo vaciaría de contenido la Ley de 1999 y la Ley Orgánica de Igualdad, sino que vulneraría los artículos 14 y 39.3 de la Constitución Española²⁸.

No podemos olvidar que las empresas han visto reforzada su potestad de flexibilización interna con la reforma llevada a cabo en 2012, siendo esta una circunstancia que perjudica, por lo común, a aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas u otras personas a su cargo. La razón es sencilla: el refuerzo del poder unilateral del empresario en este sentido desvirtúa, en buena medida, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los trabajadores y las trabajadoras difícilmente podrán compatibilizar sus responsabilidades

²⁷ SSTs de 13/06/2008, 18/06/2008, 14/10/2009 ó 19/10/2009, entre otras.

²⁸ STC 26/2011, de 14 de marzo

laborales y privadas si una parte del tiempo que dedican a las primeras puede estar a expensas de la voluntad unilateral del empleador²⁹.

4. LOS VARONES A LA PALESTRA: EL PERMISO PATERNAL

Los estudios habidos en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar ponen de manifiesto cómo con el nacimiento de un bebé se recrudecen los tradicionales roles de género y se agrava la doble jornada de trabajo femenina³⁰. Esta nueva situación supone un significativo aumento de la carga de trabajo para las mujeres. El problema de fondo es que la conquista del ámbito público por parte de las mujeres no se ha visto acompañada por una conquista del ámbito privado por parte de los hombres. Esta idiosincrasia de la sociedad patriarcal trae causa, en buena medida, de la inobservancia por parte de los poderes públicos de los problemas que plantea el actual sistema de cuidados, que no hace sino dificultar la reconciliación de los varones con la casa y con la crianza y educación de los hijos e hijas.

Siendo el horizonte a perseguir el uso corresponsable de los tiempos por hombres y por mujeres, el avance más significativo en España en materia de conciliación corresponsable vino de la mano de la LOIEMH al introducir por primera vez en nuestro país un permiso de paternidad. Se trata de una licencia de trece días de duración que los varones podrán ver ampliada en supuestos de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija y por la que se les reconoce una prestación económica de conformidad con la normativa laboral y de Seguridad Social. Esta medida emerge en 2007 como un derecho exclusivo y autónomo del padre, constituyendo un cambio de paradigma en el tradicional modelo conciliatorio recogido en la Ley de 1999.

Pero, ¿se ha traducido el uso de los permisos parentales por los hombres en una mayor implicación en el cuidado de su familia y en el trabajo doméstico? ¿Hacen uso los varones del permiso de paternidad? Los datos oficiales sobre mercado de trabajo y utilización de los tiempos en España reflejan cómo los padres varones, a pesar haber incrementado el tiempo que dedican al desempeño de responsabilidades vinculadas con la casa y la familia, no asumen un rol principal dentro de los quehaceres con hijas, hijos y adultos a cargo ni con el hogar. Son, por tanto, las mujeres quienes siguen desarrollando diariamente una doble jornada de trabajo³¹. Son ellas las que, según los datos, además del desempeño de su jornada laboral ‘externa’, desarrollan toda una serie de trabajos tendentes a cuidar y educar a sus hijos e hijas y a preservar la higiene y habitabilidad del hogar. Este desproporcionado uso del tiempo por parte de

²⁹ RODRIGUEZ, RODRIGUEZ, Emma, “Empleo y conciliación: la flexibilización del tiempo de trabajo”, en AA.VV (Dir. MORA, Laura), Trabajar en femenino, trabajar en masculino, Bomarzo, Albacete, 2013.

³⁰ ALCANIZ, Mercedes, “Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad”, Centro de Investigación y Estudios en Sociología, *Sociología, Problemas e Prácticas*, núm. 73, 2013. Disponible online en: <http://spp.revues.org/1296>

³¹ LANDWERLIN MEIL, Gerardo y RÓGERO, Jesús, “Las Encuestas de Empleo del Tiempo como instrumento para analizar el reparto del trabajo remunerado y no remunerado”, Índice: Revista de estadística y sociedad, núm. 51, 2012.

mujeres y hombres en los trabajos de cuidado y domésticos repercute en las condiciones de trabajo de ellas, en su capacidad de decisión, en sus ingresos, y, en último término, en su promoción y liderazgo profesionales.

La situación de desventaja femenina no es deseable ni positiva y los beneficios globales de la reconciliación de los hombres con la casa son múltiples. La doctrina experta en la materia demuestra empíricamente que los padres que han disfrutado del permiso de paternidad continúan implicados años después en el cuidado diario familiar y en la atención al hogar observándose, por contra, una tendencia inversa en aquellos padres que no han hecho uso de este derecho³². El uso por los hombres del permiso parental se erige, por tanto, como una herramienta clave para promover su desarrollo en el ámbito creador de vida.

Naturalmente, la duración del permiso parental en España es un elemento a considerar; el efímero plazo que la ley otorga a los varones en supuestos de nacimiento, adopción o acogida de un menor imposibilita su participación corresponsable en las labores domésticas y en la atención a la familia en los términos que se indica en el art. 14.8 de la Ley Orgánica de Igualdad. Dos años después de la entrada en vigor la LOIEMH, otra Ley, la 9/2009, de 6 de octubre, surgirá con el único propósito de ampliar de dos a cuatro semanas la duración del permiso de paternidad, declarándose expresamente que esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

La entrada en vigor de la Ley de ampliación de la duración del permiso de paternidad quedaba fijada para el 1 de enero de 2013; sin embargo, esta mejora no se ha hecho efectiva hasta el pasado 1 de enero de 2017. Y, sin perjuicio de la importancia de este retraso de cuatro años, el verdadero problema de fondo reside en que la cuestión continúa siendo vista como una confrontación entre trabajo reproductivo y productivo, lo que se traduce en una convivencia conflictiva entre la vida personal y la profesional, entre la casa y el empleo y, en definitiva, entre lo privado y lo público. La obstinación por hacer perdurar la diferenciación sexuada entre producción y reproducción provoca graves perjuicios para la población femenina.

En pleno siglo XXI y en un país avanzado como España, el máximo logro conseguido es que los varones vean mejorado su derecho a suspender su contrato de trabajo. Pero el quid de la cuestión es otro; no existe ninguna razón para que el permiso de paternidad no se iguale definitivamente al de maternidad. No ha lugar a ninguna diferenciación entre hombres y mujeres en este sentido. La estructura de los permisos vigente en nuestro país es incompatible con los hombres y las mujeres del presente y del futuro, y es antagónica, también, con la eficiencia y la sostenibilidad económica.

La doctrina continúa denunciando el sesgo de género existente en las políticas de conciliación, lo que equivale a reconocer que España no cumple con el principio de universalización de las medidas de conciliación. Estas no son

³² MEIL LANDWERLING, Gerardo, "El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa", *Revista latina de sociología*, núm. 1, 2011, págs. 61 y ss.

bidireccionales; no son iguales para mujeres que para hombres y esta circunstancia acentúa la brecha ocupacional, salarial y de las pensiones que asolan a la población femenina. Como consecuencia de la permanencia de un sistema de conciliación feminizado, términos como ‘cuidar’, ‘familia’ u ‘hogar’ siguen identificándose con las mujeres.

Puede afirmarse sin temor a equívoco que un sistema de conciliación que no establezca permisos y licencias iguales estará creando un efecto inversamente proporcional a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; estará provocando más discriminación económica desde una perspectiva de género. Los hombres no cambiarán su falta de implicación con la casa mientras se mantengan las condiciones actuales, las cuales fomentan su dedicación casi en exclusiva al trabajo remunerado y que descargan sobre las mujeres la práctica totalidad de los trabajos no remunerados. Una de esas condiciones estructurales es precisamente la desigual distribución de los permisos de maternidad y paternidad.

El nacimiento de un bebé supone, sin duda, el cambio de vida más profundo que una madre o un padre pueden experimentar. Esta gran metamorfosis vital precisa de una reorganización de los tiempos que permita a todo progenitor atender a su familia sin desatender sus responsabilidades laborales. Ese cambio de paradigma vital necesita de una triple transformación, personal, empresarial y social, sin la cual difícilmente las personas trabajadoras podrán cuidar y trabajar en igualdad. Equiparar la paternidad a la maternidad significaría emprender el camino hacia una sociedad eficiente que reniega de la división sexual del trabajo, como ya han hecho nuestros vecinos y vecinas del norte.

En Suecia, hace ya algún tiempo que se superó la diferenciación del permiso de paternidad del de maternidad. El gobierno sueco legisló en este sentido para garantizar que los ciudadanos de uno y otro sexo tuviesen derecho a un permiso por nacimiento/adopción/acogida en plenas condiciones de igualdad. Así, la ley sueca reconoce un permiso único con una duración de 480 días a repartir de forma flexible entre la madre y el padre de forma que si algún progenitor no los disfruta, los pierde. Se plantea así una cuestión clave en el asunto de la paternidad que España debe abordar como es la obligatoriedad del permiso parental.

En España, la problemática relativa a la organización de los tiempos dedicados al desempeño de un empleo remunerado y los destinados al ‘autocuidado’, al cuidado familiar y a los quehaceres del hogar parece continuar ajena a la empresa. En realidad, se trata de una doble desatención, legal y empresarial, muy grave, que provoca, entre otras cosas, la denominada ‘discriminación estadística’. El actual sistema sexuado de permisos para el cuidado de menores lleva a las y los empresarios a la falsa –pero muy extendida– creencia de que las mujeres están menos disponibles que los hombres. La configuración desigual de los tiempos para el cuidado y lo doméstico desde una perspectiva de género unida a la idea empresarial del ‘rápido beneficio’ convierte a las mujeres en ‘mano de obra menos servible’. Ello impide, de un lado, que la sociedad goce de un derecho a la igualdad pleno y efectivo y, de otro, que el país experimente un crecimiento económico eficiente a largo plazo.

La doctrina económica pone de manifiesto cómo un porcentaje significativo de los empresarios españoles se erijan como agentes desfavorables al cambio social y a la superación de unos derechos de conciliación desiguales³³. Pareciera que muchas empresas considerasen que el sostenimiento del actual sistema de conciliación garantiza la supervivencia de una mano de obra barata – la femenina-. Del mismo modo, esta desafortunada –por insostenible- creencia empresarial nos llevaría a pensar que la conservación de una mano de obra siempre accesible –la masculina- es beneficiosa para las organizaciones. Afortunadamente, existen estudios científicos que demuestran cómo a las empresas les interesa y mucho la pronta equiparación de los permisos de maternidad y paternidad³⁴.

Hay que señalar, además, que el papel de los hombres como cuidadores se deteriora y secundariza todavía más cuando se trata de empresas insertas en sectores muy masculinizados³⁵. La segregación sexual del trabajo es, de nuevo, la causante principal de la ausencia absoluta de preocupación empresarial por repensar su sistema de trabajo de manera tal que permita a sus empleados y empleadas alcanzar un equilibrio razonable entre el tiempo que dedican a trabajar y el destinado a cuidarse y a cuidar. Sería deseable corregir la actual desvinculación de las políticas económicas con la tarea de re-conciliación de los varones con el cuidado y lo doméstico³⁶. La puesta en marcha de ayudas económicas por parte del poder político dirigidas por un lado a la clase trabajadora y por otro a la empresa es un asunto clave.

Sea como fuere, la solución pasa por abordar una reforma integral del actual sistema de permisos y prestaciones para que mujeres y hombres puedan llevar a cabo la crianza, el cuidado, la atención y la educación de sus hijos e hijas y, en su caso, de personas mayores, dependientes o enfermas, sin diferenciaciones por razón de sexo. Solo un sistema plenamente igualitario rompería con la visión de indisponibilidad que los empresarios tienen de las mujeres. Es hora de reconocer, a través de políticas económicas antidiscriminatorias, que las tareas domésticas y de cuidado son trabajo; un trabajo que alarga la jornada laboral diaria de las mujeres de forma injusta. Definir medidas tendentes a solucionar el conflicto que surge entre la casa, la empresa y el tiempo que toda persona necesita y merece dedicar para sí no es tarea fácil; que deban ponerse en marcha mecanismos para lograr un justo equilibrio de los tiempos torna un deber en todo Estado que se denomine social, democrático y de derecho.

En los últimos años, han visto la luz diversos estudios sobre la manera en que las empresas abordan esta problemática. En ellos se pone de manifiesto cómo

³³ PAZOS MORÁN, María, *Desiguales por Ley: las políticas públicas contra la igualdad de género*, Madrid, Catarata, 2013, pág. 60.

³⁴ NIETO, Mariano, “A las empresas basadas en el conocimiento les interesa la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad”, www.igualeseintransferibles.org

³⁵ ALBERT LÓPEZ-IBOR, Rocío, ESCOT MANGAS, Lorenzo, FERNÁNDEZ CORNEJO José Andrés y PALOMO VADILLO, M^a Teresa, “¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino? El caso de las empresas familiarmente responsables”, *Revista Económica de Castilla La Mancha*, núm. 17, 2010, pág. 148.

³⁶ “Reforzar el papel de los padres en la educación de sus hijos(as) para facilitar el equilibrio entre vida profesional y privada” de mujeres y de hombres es una cuestión ineludible, según la Unión Europea (2017): Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un Pilar Europeo de Derechos Sociales (2016/2095(INI)).

la necesidad de que los hombres tiendan puentes entre la casa y la empresa es para las empresas españolas una cuestión trivial. La efectiva conciliación de la vida familiar, personal y laboral se presenta en la LOIEMH como una materia que las Administraciones Públicas han de valorar a la hora de conceder o denegar ayudas públicas de carácter monetario a las entidades solicitantes. La justificación no es otra que el reconocimiento legal de que la confrontación entre los ámbitos privado y público de las personas es baluarte de la asimetría existente entre mujeres y hombres, que trasciende lo doméstico, manifestándose en sus relaciones laborales y en el resto de espacios públicos.

Las empresas no perciben que la falta de conciliación de sus trabajadores y trabajadoras supone, a corto o a medio plazo, un perjuicio para su organización. Es por ello que no es habitual, mucho menos en España donde el tejido empresarial está compuesto fundamentalmente por pequeñas y medianas empresas, que, de oficio, las compañías comprendan los beneficios de que su plantilla concilie sus tiempos de forma adecuada. Otras veces, lo que sucede es que, aun considerando que la conciliación de la casa y la empresa es vital para la motivación y rendimiento de sus empleados y empleadas, las empresas españolas de pequeña dimensión no tienen los medios suficientes para fomentar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Ante este estado de cosas, conviene subrayar la importancia de que la conciliación trabajo/ocio/familia pase a ser eje vertebrador de la política económica española por cuanto parece innegable, según demuestran numerosas investigaciones a nivel nacional y supranacional, que establecer permisos y licencias igualitarios para compatibilizar los tiempos será un elemento decisivo para enriquecer a la sociedad española en su conjunto. Para ello, trabajadores/as y empresas necesitan de ayudas económicas que les permitan poner en marcha un proyecto social corresponsable³⁷.

5. ¿HACIA DÓNDE VAMOS Y HACIA DÓNDE QUEREMOS IR?

La igualdad y la conciliación del empleo, la vida y la familia es una cuestión que afecta a toda la sociedad; garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para desarrollar su vida profesional y su vida privada es, por tanto, una tarea colectiva. Un modelo de conciliación dirigido exclusivamente a las mujeres es a todas luces contraproducente; es insostenible. La desigualdad entre mujeres y hombres es indeseable desde un punto de vista ético y de la justicia social, pero lo es también para el afianzamiento de un sólido sistema económico. La corresponsabilidad implica involucrar a los varones y, por supuesto, a las empresas en el ámbito privado, de lo contrario, nuestro país no contará con un modelo válido desde un punto de vista tanto social como económico; un modelo que favorezca la natalidad y, en consecuencia, sirva para impulsar la economía.

La conciliación corresponsable es un asunto nuclear sin el cual no es posible equilibrar las vidas de las personas trabajadoras; pero, tampoco sin ella será posible generar beneficios a largo plazo a nivel empresarial, mejorar el

³⁷ TSOUTSIAS, Dimitrios, “Beneficios económicos de la igualdad de género: el caso europeo”, Congreso Internacional “Igualdad y Conciliación”, San Sebastián, 27 y 28 de octubre de 2016.

bienestar de la ciudadanía española, impulsar la competitividad de nuestras empresas y asegurar un crecimiento económico estable y duradero. La propia Ley de Igualdad española reconoce lo antedicho al afirmar que la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres y la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla “es una exigencia que deriva de nuestro ordenamiento constitucional” y admite que es “un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo”³⁸.

Así las cosas, todo parece indicar que la situación actual en relación con los permisos de maternidad y paternidad no es deseada ni deseable siendo necesario dar un giro en la configuración de las futuras políticas públicas sobre familia. Estas deberán tener una mirada distinta; deberán ser diseñadas de forma universal, para mujeres y para hombres, e implicar a todas las empresas, sea cual sea su dimensión. De esta forma, la ciudadanía española contará con medidas de conciliación corresponsables, justas y eficientes que darán lugar, además, a una economía sostenible³⁹. Las políticas de conciliación son políticas de empleo de modo que no pueden desvincularse ambos conceptos. Las políticas de familia adecuadas serán todas aquellas basadas en los principios de bidireccionalidad, horizontalidad y no dependencia sin ello significar que estas deban de ser entendidas como la asunción por parte de las mujeres del modelo masculino de comportamiento⁴⁰.

Por otro lado, hay que decir que la teoría predominante relativa al manejo del PIB como única herramienta de medición del desarrollo económico y social de un país es errónea. Expertos y expertas en economía han puesto de manifiesto cómo la evaluación de la riqueza población ha de cambiar; el producto interior bruto no resulta ya un indicador útil para calcular la riqueza de una sociedad. Múltiples investigaciones han ido desvelando durante décadas la ‘trampa del PIB’. En el análisis de estos estudios se comprende fácilmente que centralizar en este indicador el desarrollo socio-económico es sinónimo de favorecer que solamente a las personas mejor posicionadas les sea posible desarrollar sus capacidades y expresarse plena y libremente en sociedad⁴¹, lo que provoca una gran desigualdad poblacional y el empobrecimiento de los grupos más desfavorecidos y vulnerables.

Es fundamental que desde el poder ejecutivo se promueva una reforma de los permisos actuales para ampliar a dieciséis semanas el permiso de paternidad con el objetivo de igualar las vidas de madres y padres. Ambos progenitores han de ser titulares de un permiso materno-paternal único, autónomo e intransferible, con una prestación del 100% de la base reguladora y con igual protección del puesto de trabajo durante su disfrute. La diferenciación de los permisos de maternidad y paternidad solo tiene efectos perjudiciales en la vida de las mujeres y en preservación de ese aclamado ‘estado del bienestar’, aunque la sociedad no lo perciba.

³⁸ Parte II de la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³⁹ PAZOS MORÁN, María, *Desiguales por Ley*, Op. Cit., págs. 46 y ss.

⁴⁰ MORA CABELLO-DE ALBA, Laura, “Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad...”, Op. Cit., pág. 5.

⁴¹ MYRDAR, Alba y KLEIN, Viola, *Women’s two roles: home at work*, 1969.

Todas las personas tienen derecho a sustentar, alimentar, educar y cuidar a sus hijos e hijas por igual sin que ello entorpezca su formación, promoción y liderazgo profesionales. Las licencias por maternidad y paternidad deben de equipararse por la sencilla razón de que no existe razón alguna para que sigan siendo distintas. Mantener la actual diferenciación en este sentido sería admitir que los poderes públicos y la sociedad en general desean ser cómplices de la violencia simbólica y económica que sufren las mujeres. El derecho de las mujeres a disponer de su propio tiempo es todavía hoy uno de los grandes desafíos de la mayoría de los países ‘desarrollados’. Es hora de que las instituciones españolas apuesten por la alianza de lo productivo y lo reproductivo para que las mujeres dejemos de “vivir partidas en dos”⁴².

La idea óptima de igualdad desde una perspectiva de género pasa por ‘reunificar’ la producción y la reproducción⁴³, por satisfacer nuestras aspiraciones laborales y por disponer de las herramientas legales que nos alejen de la precariedad y nos acerquen a la dignidad; medidas que permitan que mujeres y hombres podamos cuidarnos y cuidar, alimentarnos y alimentar, y poder sostener un hogar en condiciones de igualdad. Porque, hoy por hoy, optar por ser madre, por crear y recrear la vida, obliga a las mujeres a renunciar a una actividad profesional plena, ya que, de acuerdo con los instrumentos existentes, compatibilizar la maternidad, los cuidados, lo doméstico..., con ese empleo ‘deseado y deseable’ para el que tanto se han –nos hemos- formado resulta prácticamente una misión imposible.

Europa vindica que las conquistas, que sin duda las ha habido, siguen siendo precarias, parciales y no han conseguido acabar con las múltiples intersecciones que provocan en todo el planeta que las mujeres sean las más vulnerables. El Parlamento Europeo destaca en su reciente Resolución de 19 de enero de 2017⁴⁴ cómo “las mujeres tienen más probabilidades de ocupar puestos de trabajo precarios y mal remunerados y de interrumpir su trayectoria profesional, lo que tiene consecuencias para toda su vida”. En este sentido, desde Europa se considera que es “urgentemente necesario avanzar de forma decisiva en el ámbito de la igualdad de género y el equilibrio entre la vida profesional y privada para eliminar así todas las discriminaciones que aún perduran”.

A tal fin, las instituciones europeas ven como una cuestión de imperiosa necesidad el reforzamiento de los mecanismos existentes para garantizar la igualdad de trabajo entre mujeres y hombres, la erradicación de “los desequilibrios persistentes entre mujeres y hombres en lo que respecta a los salarios y las pensiones” y, con todo, el fin de “la segregación en el empleo”. Para alcanzarlo, la Unión Europea manifiesta que es fundamental “supervisar la aplicación y el cumplimiento de la Directiva 2006/54/CE y revisar, en su caso, esta Directiva” - Asimismo, considera que ha de “proseguir la aplicación del Pacto

⁴² MORA CABELLO-DE ALBA, Laura, “Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad...”, Op. Cit., pág. 1.

⁴³ En este sentido, vid. SANTOS FERNÁNDEZ, M^a Dolores, “¿Los tiempos femeninos ponen patas arriba el derecho del trabajo?”, en AA.VV (Dir. MORA CABELLO-DE ALBA, Laura) *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 113.

⁴⁴ Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de enero de 2017, sobre un Pilar Europeo de Derechos Sociales (2016/2095(INI))

Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 y del Compromiso Estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019 [...].

Europa nos da la llave hacia un exitoso equilibrio de los tiempos dedicados al empleo, a la casa, a la familia y al autocuidado al reconocer que para conseguir la efectiva igualdad de los sexos deviene necesario poner en marcha “un recurso equivalente” a los actuales permisos que permita que hombres y mujeres sean igual tratados en lo concerniente a la compatibilización de los tiempos dedicados a la vida pública y privada. Se pone así de manifiesto cómo es preciso “reforzar el papel de los padres en la educación de sus hijos(as) para facilitar (ese) equilibrio necesario entre vida profesional y privada”.

El Parlamento Europeo hace hincapié en la necesidad de “adoptar nuevas medidas eficaces, a escala tanto europea como nacional, de cara a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, incluidas propuestas legislativas sobre los permisos de maternidad, de paternidad y parentales” pero, también, sobre mejoras en relación con “los permisos para cuidadores(as), el acceso a servicios asistenciales de calidad y una organización flexible del tiempo de trabajo”. El documento europeo exige además que se articulen medidas de conciliación que no provoquen otras discriminaciones, es decir, que se equipare la paternidad a la maternidad pero que, además, se garantice que sea un derecho que puedan disfrutar todos los trabajadores y trabajadoras, “en todas las categorías” con el objetivo “mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral (en general); su acceso y su posición en este”.

Es momento de pensar en un pacto nacional por la conciliación corresponsable, en la línea de los planteamientos europeos porque solo un modelo que permita a los hombres regresar al hogar, conectar con lo doméstico y acoplarse al mundo del cuidado será un modelo económico-social válido, capaz de garantizar una auténtica igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, y un crecimiento económico sostenible. La doctrina laboralista experta en la materia nos brinda nuevos conceptos que han de servir de premisa para construir ese nuevo modelo que ‘re-concilie’ el empleo y los cuidados, lo público y lo privado, y a la mujer con el hombre, y viceversa.

Porque, qué es re-conciliar sino tomar conciencia de las realidades que se hallan en conflicto, y desde ese reconocimiento, caminar hacia su pacífica convivencia. Trabajar por compatibilizar la creación de la vida, el sostenimiento del planeta y el crecimiento económico deberá ser un objetivo prioritario del Gobierno de toda ciudadanía que se proclame “social, democrática y de derecho”. Es hora, en fin, de que el conjunto de la ciudadanía española se comprometa en ser “una sociedad cuidadora-trabajadora igualitaria”.

BIBLIOGRAFÍA

AGUSTÍ MARAGALL, Joan, “El carácter ‘diario’ de la reducción de jornada por guarda legal. Razones para una interpretación alternativa y constitucional del art. 37.5 ET”, IUSlabor, núm. 2, 2014.

ALBA, Alfonso, *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ariel, Barcelona, 2000.

ALBERT LÓPEZ-IBOR, Rocío, ESCOT MANGAS, Lorenzo, FERNÁNDEZ CORNEJO José Andrés y PALOMO VADILLO, M^a Teresa, “¿Tienen las políticas de conciliación un sesgo femenino? El caso de las empresas familiarmente responsables”, *Revista Económica de Castilla La Mancha*, núm. 17, 2010.

ALCAÑIZ, Mercedes, “Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad”, *Centro de Investigación y Estudios en Sociología, Sociología, Problemas e Prácticas*, núm. 73, 2013.

BARRÈRE UNZUETA, M^a Ángeles, *El Derecho Antidiscriminatorio y sus límites. Especial referencia a la perspectiva iusfeminista*, Grijley, 2014.

CABEZA PEREIRO, Jaime, “La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa”, *Revista de Derecho Social*, núm. 31, 2015.

CIGARINI, Lia, “El doble sí de las mujeres: a la maternidad y al empleo”, *Duoda*, núm. 30, 2006.

FERNÁNDEZ-CORNEJO, J.A., ESCOT, L., DEL-POZO, E. y CASTELLANOS-SERRANO, C., “Do fathers who took childbirth leave become more involved in their children´s care? The case of Spain”, *Journal of Comparative Family Studies*, XLVII, núm. 2, 2016.

MEIL LANDWERLING, Gerardo, “El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa”, *Revista latina de sociología*, núm. 1, 2011.

MEIL LANDWERLIN, Gerardo y ROGERO, Jesús, “*Las Encuestas de Empleo del Tiempo como instrumento para analizar el reparto del trabajo remunerado y no remunerado*”, *Índice: Revista de estadística y sociedad*, núm. 51, 2012.

MYRDAR, Alba y KLEIN, Viola, *Women´s two roles: home at work*, 1969.

NIETO, Mariano, “A las empresas basadas en el conocimiento les interesa la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad”. Versión online disponible en: www.igualeseintransferibles.org

RIVERA GARRETAS, María-Milagros, “El sentido del trabajo, más que las condiciones”, *Duoda*, Barcelona, 2015.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, “La regulación de la igualdad entre hombres y mujeres en la normativa laboral de los países nórdicos”, *Aequalitas, Revista Jurídica de igualdad*, 2008.

RODRIGUEZ, RODRIGUEZ, Emma, “Empleo y conciliación: la flexibilización del tiempo de trabajo”, en AA.VV (Dir. MORA, Laura), *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*, Bomarzo, Albacete, 2013.

PAZOS MORÁN, María, *Desiguales por Ley: las políticas públicas contra la igualdad de género*, Madrid, Catarata, 2013.

PETERSON, Elin, “*Beyond the “women-friendly” welfare state: Framing gender inequality as a policy problem in Spanish and Swedish politics of care*”, *Documentos de la Universidad Complutense de Madrid*, 2001.

SANTOS FERNÁNDEZ, M^a Dolores, “¿Los tiempos femeninos ponen patas arriba el derecho del trabajo?”, en AA.VV (Dir. MORA CABELLO-DE ALBA, Laura) *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*, Bomarzo, Albacete, 2013.

TORNS MARTÍN, Teresa, “Las políticas de tiempo: un reto para las políticas del estado del bienestar”, *Revista Trabajo*, núm. 13, 2004.

Otras fuentes bibliográficas:

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, “Evolución del tejido empresarial”, Departamento de Asuntos Económicos y Europeos, 2016.

EMAKUNDE, “Igualdad en políticas públicas”, Revista online del Instituto Vasco de la Mujer, disponible en www.emakunde.euskadi.eus

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, “Igualdad de datos para la igualdad de género”, 2017, disponible en www.un.org/es/

PARLAMENTO EUROPEO, Resolución de 19 de enero de 2017, sobre un Pilar Europeo de Derechos Sociales (2016/2095(INI))