

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES DIRECTIVAS, EJECUTIVAS, PROFESIONALES Y EMPRESARIAS

2.- CAPÍTULO: LOS PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN EN EL ENTORNO SOCIOLABORAL ACTUAL

Promover la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como reza el encabezado de la Ley de Conciliación española (1999), es un reto del siglo XX y XXI. Esta situación se ha planteado a raíz de que la mujer ha accedido de forma paulatina, pero progresiva, al mercado laboral. Las atenciones de los familiares, usualmente llevadas a cabo por el sector femenino, se intentan adecuar a los nuevos tiempos. La mujer del siglo XXI preparada profesionalmente –el acceso a los estudios de niveles medios y superiores durante el siglo XX no ha diferenciado entre hombre y mujer–, en condiciones de igualdad a las del hombre, desea incorporarse al mundo laboral sin renunciar por ello a su faceta familiar.

Hablar de *Conciliación* es hablar de “*equilibrar trabajo y tiempo libre*”¹ es hablar de equilibrar las responsabilidades profesionales de hombres y mujeres.

La Conciliación sociolaboral es y sigue siendo un proceso en desarrollo, proceso de mentalización y de cambios.

Las políticas europeas emprendidas en esta dirección han sido determinantes en la elaboración de la Ley española de Conciliación. Ésta se aprobó en 1999 cuando las directivas europeas² ya databan de años anteriores y legislaban sobre la maternidad de la mujer trabajadora y la seguridad en el trabajo de la mujer embarazada, los permisos de trabajo parentales por maternidad, la conciliación profesional y laboral, así como de la igualdad de oportunidades profesionales entre hombres y mujeres.

Conciliar trabajo y familia atañe hoy por hoy más a la mujer que al hombre, pues aunque nos encontremos ante una sociedad que va cambiando su mentalidad respecto al trabajo de la mujer, e incluso unos gobiernos que han promocionado legislativamente las políticas de igualdad, todavía queda un largo camino por recorrer.

En definitiva, hablar de *Conciliación* es hablar todavía de la mujer.

La mujer debe conciliar su trabajo fuera de casa con el cuidado que requiere su familia. Se trata de armonizar ambas cosas sin dejar fuera o excluir ninguna de ellas.

La Conciliación debe equilibrar la progresión profesional de hombres y mujeres con un buen cuidado de la familia.

Cuando no se necesiten aprobar más normas coercitivas que regulen obligaciones de conciliación para obligar a una de las partes a elegir entre horarios, trabajos, cuidados de familiares... habremos logrado CONCILIAR verdaderamente.

¹ M. MATEOS; *El Mundo*, Mercados pág.54. 8 de junio de 2008

² Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre y 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio.

2.1. Marco Legal. Ley de Conciliación

Marco legal español

Interesa ver la evolución normativa desarrollada en el tiempo; la aprobación paulatina y progresiva de esta nueva legislación se gesta a partir del momento constitucional español, la aprobación de la Constitución Española de 1978.

Encuadrar legalmente la *Conciliación* en el entorno socio-laboral actual nos lleva a mencionar las siguientes normas jurídicas, de las cuales la ley suprema y fundamental es la Constitución Española de 1978 (C.E. 1978).

Íntimamente ligada a la idea de la *Conciliación* nos encontramos el principio de *Igualdad*.

Un reconocimiento pleno del derecho de Igualdad entre hombres y mujeres sienta el marco legal de la Conciliación incluyendo a ambos sujetos. Conciliar el trabajo y la familia atañe a todos los sujetos participantes: empresa, hombre y mujer (familia).

•1978 La **Constitución española** (C.E.)

Desde el año 1978 España dispone de un marco constitucional donde se reconoce como Derecho fundamental el derecho de igualdad.³ Junto a él también se proclama el derecho a la no discriminación por razón de sexo.

Art.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.*⁴

Considerado como un Derecho fundamental el Principio de Igualdad tiene reservada una protección especial, el Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional⁵, vía esta directa y específica de protección jurídica de los Derechos comprendidos en el Título I de la C.E. 1978.

TÍTULO III

DEL RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL

CAPÍTULO I.

DE LA PROCEDENCIA E INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE AMPARO CONSTITUCIONAL.

Artículo 41

Uno. Los derechos y libertades reconocidos en los artículos 14 a 29 de la Constitución serán susceptibles de amparo constitucional, en los casos y formas que esta Ley establece, sin perjuicio de su tutela general encomendada a los Tribunales de Justicia. Igual protección será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30 de la Constitución.

Dos. El recurso de amparo constitucional protege, en los términos que esta Ley establece, frente a las violaciones de los derechos y libertades a que se refiere el apartado anterior, originadas por las disposiciones, actos jurídicos, omisiones o simple vía de hecho de los poderes públicos del Estado, las Comunidades Autónomas y demás entes públicos de carácter territorial, corporativo o

³ Título I. De los Derechos Y Deberes Fundamentales. Capítulo I. De Los Españoles Y Los Extranjeros. C.E. 1978

⁴ Capítulo II. Derechos Y Libertades. Artículo 14. (C.E. 1978)

⁵ Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.

institucional, así como de sus funcionarios o agentes.

Tres. En el amparo constitucional no pueden hacerse valer otras pretensiones que las dirigidas a restablecer o preservar los derechos o libertades por razón de los cuales se formuló el recurso. (Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.)⁶

Directamente relacionado con el art. 14 (C.E. 1978) se halla el

Art. 9.2 *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

En definitiva, obliga a los poderes públicos a promover condiciones de igualdad reales y efectivas entre hombres y mujeres, así como la protección de la familia, tal como establece el 39.1 (C.E.).

CAPÍTULO III DE LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA SOCIAL Y ECONÓMICA.

Artículo 39

1. Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.

El devenir social nos lleva a que la sociedad española, de igual forma que la europea y la de otros continentes desarrollados, han evolucionado en sus concepciones sociolaborales. En España, en los últimos 30 años se ha legislado masivamente sobre los principios de libertad, igualdad, conciliación... pero éstos están siendo aplicados desde finales del s. XX y principios del XXI.

•1999 Ley de *Conciliación* .⁷

Con esta ley se completó *la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria.*⁸

Entre algunas de sus aplicaciones se favorecieron los permisos de paternidad y maternidad.

La inclusión de estos principios internacionales normativos provocó la adaptación de la legislación española a ellos realizando modificaciones. El Estatuto de Trabajadores, norma fundamental del Derecho del Trabajo y concebido en un momento social y cultural diferente incluyó la nueva perspectiva laboral.⁹ Así, por ejemplo, se amplió el derecho a la reducción de la jornada laboral en supuestos específicos, se contemplaron situaciones de excedencias y permisos de trabajadores que debían ocuparse de personas dependientes... entre diversos puntos.

⁶ http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo2-1979.t3.html

⁷ [Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.](#)

⁸ Exposit. Motivos. Ley de Conciliación 39/1999 de 5 de Noviembre.

⁹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, BOE nº 64, de 14 de marzo de 1980 y Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29-03-1995), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La *Conciliación* se refiere directamente a la idea de compaginar la vida profesional o laboral con la familiar. Vemos que la idea latente en nuestra sociedad todavía considera 'conciliar' en el ámbito femenino, no porque legislativamente sólo se hayan aprobado leyes de *Conciliación* para la mujer, que no es cierto, sino porque todavía no se ha alcanzado un grado social de concienciación real que contemple al hombre-conciliador, cediendo parte de su tiempo laboral para dedicarlo a la familia en beneficio de la mujer trabajadora. Ello es un proceso.

▪2007 *Ley para la **Igualdad** efectiva de mujeres y hombres.*¹⁰

La *Ley de Igualdad* se plantea un objetivo esencial: conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Jurídicamente existe y esta ley así lo proclama, pero la realidad es que la idea de la *Conciliación* de la vida profesional y familiar todavía tiene como protagonista a la MUJER.¹¹

Las normas jurídicas que se han señalado son las fundamentales en tema de Conciliación, pero su aprobación ha provocado un 'efecto dominó' en gran parte del ordenamiento jurídico español que ha debido adecuarse al nuevo marco legal diseñado.

Efectivamente, las leyes de Conciliación e Igualdad han repercutido en varias ramas del derecho, -la laboral preferentemente-, y otras interconectadas como la procesal o judicial entre otras. Se han debido introducir modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, así como la Ley de Procedimiento Laboral, las leyes de la Seguridad Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de la Función Pública... Todas ellas han debido adaptar sus parámetros legales a los nuevos principios jurídicos.

Ya se ha señalado al principio de este trabajo, que el proceso actual que vive España con la aplicación de la Conciliación socio-laboral no es solamente español, sino que muchos otros países, han debido adaptar sus normas jurídicas y sociales a ella.¹²

2.2. Las nuevas necesidades

El marco legal existe, ahora procede considerar su aplicación práctica.

La necesidad prioritaria es llegar a aplicar las normas de IGUALDAD y CONCILIACIÓN diseñadas por el legislador hasta llegar a un equilibrio entre los derechos y deberes de hombres y mujeres en los aspectos sociales y laborales.

La sociedad actual conoce la existencia de los preceptos legales pero todavía no se perciben enteramente sus beneficios en la práctica. Todavía existe un grado de diferencia elevado entre el trabajo del hombre y el de la mujer; pero también es cierto que se han operado cambios muy significativos en el mercado laboral, -en el ámbito de la empresa-, y en la forma de organizar a la familia respecto a las mujeres.

10 [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm.71 de 23 marzo 2007](#)

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

12 La normativa internacional se abordará en el Cap. 9. Simplemente, apuntar que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio general reconocido en muchos textos internacionales como la *Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (Asamblea de Naciones Unidas de 1979 ratificada por España en 1983); La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea (Tratado de Ámsterdam de 1 de Mayo de 1999).

2.3. Peticiones de los profesionales

-El objetivo principal de las **mujeres profesionales es alcanzar una situación laboral en condiciones de igualdad a la de un hombre trabajador**. A igual capacidad profesional igual contrato de trabajo y remuneración; llegar a no diferenciar ni discriminar a un profesional por razón de sexo.

De aquí que urge la realización de un **Plan de Conciliación** específico para cada empresa que regule y aplique los derechos de la mujer trabajadora-conciliadora.

2.4. Consecuencias de la no Conciliación

No poder conciliar trabajo y familia lleva a:

1º.- Que la mujer deba **rechazar ofertas laborales** quedándose al cuidado del hogar y la familia, tarea nada desdeñable, pero que en la sociedad actual produce a la propia mujer un cierto sentimiento de baja autoestima e incluso una imagen social no acorde con la actualidad.

2º.- La **'mujer ama de casa'** hoy no posee ninguna remuneración salarial por las tareas familiares y del hogar, aunque se halla en debate su ingreso como beneficiaria de la Seguridad Social.

3º.- La mujer totalmente **dependiente de la economía de su pareja**. El no aprovechamiento intelectual de una profesional que no trabaja fuera del hogar y tiene preparación profesional para ello.

Cuando la mujer trabaja pero no concilia:

1º.- La mujer no puede organizar su hogar y familia de forma efectiva y con plena satisfacción.

2º.- Se pierden los valores más relevantes de la familia. Se llega a la existencia de "niños llave", pues los padres tienen jornadas amplias de trabajo y están ausentes a la llegada de éstos de la escuela con las consecuencias que ello conlleva.