

# LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL EN ESPAÑA. AVANCES Y RETROCESOS

Rosa María Ricoy Casas\*

Profesora UNED, UVIGO y Abogada

## Resumen

Los derechos de conciliación deben cobrar un singular protagonismo, elevándose a principios sociales de primer orden. Pueden considerarse verdaderos derechos sociales colectivos si queremos avanzar como ciudadanos, diferenciándose así las políticas de igualdad de las políticas de género, porque lo que surge para evitar la discriminación, tiene el peligro de acabar ratificándola. Han de estar también orientadas a fomentar derechos para ser ejercidos en exclusiva por los varones, mejorar las disposiciones de la ley (en muchos casos su mero cumplimiento), o colmar silencios elocuentes y otras deficiencias de técnica legislativa apuntadas en estas líneas, pues ni la ley 39/1999, ni ahora la LOI definen y aglutinan todos los instrumentos laborales y de seguridad social, y su aplicación práctica tiene un sentido menos grandilocuente, más modesto, frente a la idealización impulsada por cierta “literatura empresarial”.

**Palabras clave:** conciliación, vida familiar y laboral, políticas de igualdad, discriminación, trabajo.

## Abstract

Conciliation rights must have an increasingly prominent role acquiring the status of basic social principles. They can be regarded as true collective social rights if we want to advance as citizens, distinguishing the equality politics from the gender ones, since what arises in order to avoid the discrimination is at risk of ending up confirming it. They must be orientated to promote rights to be practised exclusively by males, to improve law regulations (in most cases their performance), or to fulfill eloquent silences and other faults related to the legislative technique showed in these lines. Nor the law 39/1999, nor the present LOI define and agglutinate all the labor instruments and the social safety ones, and their practice application has a less grandiloquent and more modest sense, in front of the idealized boosted by certain “business literature”.

**Keywords:** Conciliation, labour and familiar life, equality politics, discrimination, work.

---

*Recibido: 01/06/09. Aceptado: 30/06/09*

\* Doctora y Licenciada en Derecho. Licenciada en Ciencias Políticas

## **I. Introducción. La tardía incorporación de la mujer el ámbito laboral. Breve descripción de la principal legislación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar en España.**

La incorporación de las mujeres españolas al empleo se ha producido tardía pero aceleradamente a partir de los años setenta, en comparación con la mayor parte de los países europeos. Un proceso que vino acompañado de la baja participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado, y las limitadas políticas sociales para su compensación. Esta situación se dio a conocer como “la eterna jornada de la mujer” o “la jornada interminable”<sup>1</sup>, al tener que incorporarse al trabajo sin dejar las cargas familiares que le fueron instituidas por su supuesta adscripción natural, con apoyo institucionalizado en la época franquista. Basta para ello recordar la denominada “licencia marital” consistente en la autorización obligada del marido para que realizase cualquier acto o contrato cabiendo la posibilidad de que el esposo cobrase para sí el sueldo de la mujer<sup>2</sup>, o las denominadas “cláusulas de celibato”, es decir, las normas realizadas por la reglamentación de trabajo de numerosas empresas como la Compañía Telefónica Nacional de España, por las que se suspendía el contrato de trabajo a las mujeres que contraían nupcias<sup>3</sup>.

En esa etapa “había que liberar a la mujer con responsabilidades familiares de la servidumbre voluntaria que suponía el trabajo en la fábrica”, así se disponía en el punto II.1 del Fuero del Trabajo de 1938<sup>4</sup>, o atribuirle el *trabajo en el hogar familiar*, como un *servicio social* prestado por la mujer en “interés común” —servicio es el trabajo que se presta con heroísmo, desinterés o abnegación, con ánimo de contribuir al bien superior— según se expresaba en el punto I.7 de la Carta Laboral Franquista. Precisamente relacionado con estas cuestiones, las políticas de fomento a la conciliación podrían operar como una de las respuestas más eficaces para frenar el descenso de la natalidad, frente a la pauta anterior, que asociaba el mayor número de hijos a la familia tradicional en el que las mujeres se dedican sólo

<sup>1</sup> DE LOS ÁNGELES DURÁN, M<sup>a</sup>.: *La jornada interminable*, Icaria, Madrid, 1986.

<sup>2</sup> Hasta la aprobación de la Ley 14/1975, de 2 de mayo de 1975, de reforma de determinados artículos sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges no se suprimió la licencia marital para los actos y contratos de la mujer.

<sup>3</sup> SSTC 7/1983, de 14 de febrero; 8/1983; 13/1983; 15/1983; 86/1983; 34/1984 y 59/1993.

<sup>4</sup> Así, se decía expresamente: “El Estado *liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica*”

al hogar. Así, hasta finales y los años sesenta y setenta, la situación laboral de la mujer se caracterizaba por una presencia irrelevante en el trabajo asalariado, la minusvaloración de su aportación laboral y la limitación de su presencia a la condición de soltera<sup>5</sup>.

Pese a todo ello, la economía de la segunda mitad del siglo XX se ha desarrollado en gran parte por la incorporación del “ejército de reserva” que representaba la población femenina, por lo que no solamente las mujeres se han beneficiado económicamente de su ingreso en el mundo asalariado, sino que el incremento económico de las sociedades industriales ha sido posible gracias, en parte, a esa incorporación<sup>6</sup>.

Las Directivas europeas han desempeñado un importante papel inductor en la inclusión de la conciliación en la agenda de la negociación colectiva, y no sólo en nuestro país, pues huelga recordar que hasta hace unas décadas, en muchos países europeos la baja por maternidad era considerada como incapacidad temporal; una cuestión que, de otro modo, probablemente no estaría hoy presente con el mismo nivel de significación<sup>7</sup>, o el Pilar IV sobre la política de igualdad de oportunidades en la UE, y continúa siéndolo, dentro de lo que denominamos política social comunitaria<sup>8</sup>. También su desarrollo

---

<sup>5</sup> OBESO, C.: *VI Informe Randstad: Mujer y trabajo*, Instituto de Estudios Laborales, Esade-Radnstad, 2006, p.2.

<sup>6</sup> En los años sesenta, años de los inicios del “desarrollismo”, el Estado necesitó incrementar la población laboral y elaboró una legislación que le proporcionó una fuerza de trabajo más barata que la masculina. De este modo, incorporó a las mujeres en el mercado de trabajo pero subordinadas y diferenciadas respecto al varón y sin romper, por ello, el modelo de esposa-madre. Las mujeres se convirtieron pues, en factor imprescindible de la política desarrollista. El punto de partida fue la Ley 56/1961 de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer, aunque aún después de promulgada esta Ley, la mujer casada siguió sufriendo una patente discriminación laboral ya que se mantenía la autorización previa del marido para su incorporación al trabajo fuera de la casa, si bien dicho permiso se consideraba concedido en el caso de que la mujer trabajase antes de contraer matrimonio.

<sup>7</sup> la 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992 sobre maternidad y la 96/34/CEE de 3 de junio de 1996 sobre permisos parentales. Ésta última es fruto de un acuerdo previo entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las patronales europeas, UNICE y CEEP, del 14 de diciembre de 1995. Asimismo, la transposición de la Directiva europea a través de la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales. También otro tipo de normativa Recomendación del Consejo Europeo 92/241/CEE de 21 de marzo de 1992, que insta a los estados miembros a adoptar medidas que fomenten el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres en lo que se refiere al cuidado de los hijos.

<sup>8</sup> Para un análisis más extenso sobre la influencia del Derecho supranacional en la materia, entre otros: MORALES VALLEZ, C.E.: *La conciliación de la vida familiar y laboral: una política*

legislativo en España, especialmente a través de la Ley de conciliación 19/1999 y la Ley de Igualdad nacional del año 2007<sup>9</sup>.

La Ley ha constituido un respaldo notable para los sindicatos y en general a los trabajadores a la hora de reclamar ante los Tribunales determinados derechos asociados a la conciliación negados por la contraparte empresarial. Hasta fechas recientes, muchas mujeres no agotaban la baja por maternidad por las presiones, para hacer mérito en la empresa y poder promocionar. Tampoco han de olvidarse numerosos preceptos constitucionales entre los que destacamos: los arts 9.2 y 14 CE en relación a la obligación de promover y garantizar las condiciones para la eficacia del derecho a la igualdad y no discriminación, y el art. 39 CE en donde se reconoce la protección integral de la familia<sup>10</sup>. Y ello, hasta al punto de que algún autor ha manifestado que “los derechos de conciliación cobran así un singular protagonismo, elevándose a principios sociales de primer orden”<sup>11</sup>. Se ha

---

*social*, en Tribuna Social, 2007, n.º 193, pp. 46 y ss.; CABEZA PEREIRO, J.: *La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa*, en Revista de Derecho Social, n.º 31, 2005, que cita los ejemplos de Austria, Bélgica, Finlandia, Holanda o Dinamarca, p. 37, entre otros. No obstante, también debemos destacar la inoperancia que en ocasiones muestra esta legislación que aquí detallamos sin ánimo de exhaustividad dado lo prolijo de la materia: La Directiva 93/194/CE, de 23 de noviembre y su sucesora, la Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, constituyen ejemplos. Han sido consideradas “sin demasiado contenido obligatorio”, y aún así “contiene numerosas cláusulas de escape para evitar la aplicación de ese contenido”. *Paradójicamente, la postura británica de oposición —incluso judicial— a la directiva sobre jornada de trabajo, y de trasposición fuera de plazo, a mínimos, y utilizando todas las cláusulas de descuelgue, ha pasado a adquirir fuerza con las nuevas adhesiones*: LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El tiempo de trabajo, la productividad y la conciliación en la negociación colectiva*, en Diario La Ley, n.º 7052, 2008, p.1374.

<sup>9</sup> Podría mencionarse numerosa normativa que complementa la citada Ley de Conciliación 19/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como el RD 1368/2000, de 19 de julio, de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre de protección de familias numerosas, etc.

<sup>10</sup> La propia jurisprudencia ha destacado la dimensión constitucional de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las mujeres trabajadoras, como desde el mandato de protección de la familia: STC 3/2007, de 15 de enero.

<sup>11</sup> MARTÍNEZ MORENO, C.: *Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral*, en Tribuna Social, 2007, n.º 197, pp. 18 y 19.

llegado incluso a señalar que los derechos de conciliación se acercan a los derechos fundamentales porque buscan la igualdad real a través de la corresponsabilidad, porque su garantía de ejercicio se encuentra en la tutela antidiscriminatoria, y porque se están reconociendo de una manera general<sup>12</sup>.

Con todo, podemos destacar algunas cuestiones por mejorar frente a la idealización de las políticas de conciliación que ha impulsado cierta “literatura empresarial”, de hecho, la mayoría de los trabajadores coinciden en la idea de que las “buenas prácticas” consisten en mejorar las disposiciones de la ley, o en muchos casos meramente cumplirla, por lo que debe destacarse que tal denominación tiene en su aplicación práctica un sentido menos grandilocuente, más modesto.

Aún así, esta Ley ha dejado importantes cuestiones sin tratar, tales como: no existir en la misma cláusula alguna que expresamente introduzca medidas de corrección a la inferior tasa salarial (en trabajos iguales y de igual valor)<sup>13</sup> y la segregación por sectores del empleo de la mujer<sup>14</sup>, que el uso de

---

<sup>12</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El tiempo de trabajo, la productividad y la conciliación en la negociación colectiva*, en *Diario La Ley*, nº 7052, 2008, p. 1372.

<sup>13</sup> Todavía existe discriminación salarial, es decir, las mujeres en el mismo trabajo del mismo valor, cobran en España una media de un 20% menos de salario. Ello constituye una verdadera discriminación directa por razón de sexo, es decir; “aquella conducta que, de forma irrazonable y de manera clara, explícita, apreciable de manera evidente se contraviene el mandato de igualdad. Referido al sexo, será aquella norma o acto jurídico-público en la que se dispense un trato diferente y perjudicial en función de la pertenencia a uno u otro sexo”. Lo que se busca con la misma, es establecer un principio general, el de exigir un trato jurídico indiferenciado para varones y mujeres, no prohibiendo por ello, las diferencias establecidas de manera objetiva y razonable, por ejemplo las acciones positivas. “Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga” (en este caso referido a un motivo concreto, el sexo); Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DOCE L 303 de 02/12/2000. Por inabarcable en este párrafo y por no constituir el objeto central de estas líneas, hago expresa referencia a lo contenido sobre estas cuestiones en: REY MARTÍNEZ, F.: *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, McGraw-Hill, Madrid, 1995; del mismo autor: *Principales problemas jurídico-constitucionales que afectan a las mujeres en las relaciones de trabajo*, en *VVAA: Mujer y Constitución en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. Y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986; RICOY CASAS, R.M.: *¿Qué igualdad? El principio de igualdad formal y no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, 2009 (en prensa); BARRÈRE UNZUETA, M. A.: *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*, Civitas, Madrid, 1997 y de la misma autora: *Igualdad y “discriminación positiva”: un esbozo de*

las medidas de acción positiva es meramente facultativo, la adopción y el acogimiento da lugar a un solo titular del permiso (no de ambos adoptantes), y en general, la peor situación respecto al varón en el ámbito laboral. Las mujeres son menos contratadas que los hombres en general (de forma acusada en el sector privado)<sup>15</sup> y en particular, en los contratos indefinidos

---

*análisis teórico-conceptual*, en *Género y Derechos Humanos*, Mira Editores, Zaragoza, 2002. Según el Instituto de la Mujer, la diferencia salarial en el año 2006 (último año analizado), era de un 16% inferior en el caso de la mujer de media nacional., siendo Cataluña, Madrid y Castilla-La Mancha las que presentan los índices más elevados, por encima del 24%. La gravedad de esta situación puede considerarse en que ni siquiera se ha logrado uno de los objetivos fundamentales del I Plan Nacional de Igualdad de las Mujeres (I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990) en el Estado Español, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de septiembre de 1987), más de veinte años después de su implementación, junto con los costosos y sucesivos planes en esta línea, aunque es cierto que se ha eliminado la práctica totalidad de la legislación discriminatoria, lo que nos recuerda el inconcluso y "largo camino hacia la igualdad": INSTITUTO DE LA MUJER: *El largo camino hacia la igualdad. Feminismo en España: 1975-1995*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1995. Con este comentario, no pretendo cuestionar la existencia de los Planes de Igualdad, sino su elaboración, gestión y aplicación a través de argumentos fundados que puedan constituir la base sobre la que los economistas encuentren un óptimo en la distribución de estos bienes que suponen un enorme gasto público para todos los españoles. El empeño en la búsqueda de la igualdad y la justicia social ha de ser una prioridad del Estado, pero ello no es óbice para buscar en todo momento una mayor eficacia en dichas políticas. Su importancia no es baladí, pues constituye un gasto público cuantificado en miles de millones de euros en un maremágnum de necesidades estatales. La escasez de recursos es uno de los muchos criterios que nos ha de conducir a la realización de un análisis de este tipo, pues obliga al Estado a establecer prioridades para asignar el gasto a los fines que se consideran más importantes o más perentorios, y a la búsqueda de consideraciones de eficiencia relevantes en un contexto de restricción presupuestaria, porque dedicar más gasto a un fin significa detraerlo de otro. A todas estas dificultades se le añaden otras como la creciente liberalización económica y las reformas del Estado de Bienestar que hacen cada vez más difícil y a su vez tan necesaria esta política de igualdad de oportunidades de las mujeres.

<sup>14</sup> Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres, 2007: [http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2007/com2007\\_0049es01.pdf](http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2007/com2007_0049es01.pdf)

<sup>15</sup> En relación a esta cuestión, cabe señalar que, en relación a la distribución porcentual del personal funcionario de carrera, según grupo de pertenencia y sexo para el año 2008, las mujeres ocupan más puestos de media (según el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, Registro Central de Personal del Ministerio de Administraciones Públicas para este año). Sin embargo, y salvo a excepción de la presencia de la mujer en la composición del Gobierno en los últimos años, en determinados cargos de gran importancia y simbolismo, la mujer todavía está muy por detrás de la presencia masculina: 36,3% en el Congreso (2008: Instituto de la Mujer) y resulta preocupante que es una nota dominante en toda la Unión Europea salvo Suecia y Finlandia que se aproximan al 50%. En los Altos Cargos: Secretarías de Estado 33,3%; Subsecretarías 27,5%; Secretarías Generales 31,8%; Direcciones Generales 32,8% (2008: Instituto de la Mujer). Asimismo en

o realizados a tiempo completo<sup>16</sup>, ocupando además los trabajos de menor valor añadido (especialmente en el sector servicios)<sup>17</sup> y de menores posibilidades de promoción y ascenso<sup>18</sup>.

Para mayor abundamiento, son las más afectadas por el paro y de larga duración (el desempleo consistente en al menos 12 meses en dicha situación).

---

el Consejo Económico y Social a penas supera el 10% en el Año 2008 (instituto de la Mujer a partir de datos del Fichero Altos Cargos FICESA), en la Junta Electoral, el Tribunal de Cuentas y el Consejo de Estado no llegan al 10%, y todavía se aproximan al 30% en el Consejo General del Poder Judicial. Asimismo, pese a la obligación establecida en el artículo 54 de la Ley Orgánica para la Igualdad, de observar el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración en los que participa la Administración General del Estado, y la obligación de potenciar la promoción de dicha presencia en el plazo de ocho años, en los consejos de administración de las sociedades mercantiles obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias (art. 75), la presencia de mujeres en dichos consejos continua siendo baja: en las entidades públicas empresariales, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración alcanzó en 2008 un 18,5%, porcentaje que desciende a un 13,9% en el caso de las sociedades estatales, y en las empresas del Ibex-35, según datos del año 2007, dicho porcentaje es aún menor, el 6,4%. Una tendencia que se repite en la participación de mujeres en las Juntas de Gobierno o de Dirección de los Consejos superiores o generales y en los Colegios Nacionales Profesionales, Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, o Reales Academias Españolas.

<sup>16</sup> Si observamos las estadísticas en torno a los varones ocupados a tiempo parcial y motivo de ese tipo de jornada en el cuarto trimestre del año 2008 (Encuesta de Población Activa del INE), el 40,5% no ha podido encontrar trabajo de jornada completa, pero sólo por razones de cuidado de menores o de personas adultas enfermas, incapacitados o mayores ocupa un 1,3% y otras obligaciones familiares o personales un 1,7%. Es decir, situaciones de cuidado de hijos o personas a su cargo tan sólo ha determinado en torno a un 3% su decisión de trabajar a tiempo parcial, frente al 29,9% de las mujeres, al que debería sumársele el 11% de no querer un trabajo a tiempo completo, pues como expongo a colación de otras cuestiones, a la recurrente pregunta de ¿por qué quieres trabajo a tiempo parcial?, la mayoría de las mujeres responden "porque quiero", y cuando se les pregunta ¿por qué quieren?, la respuesta es clave: "porque así puedo atender a mi familia". En ese caso, deberíamos comparar el 3% señalado para los hombres con el 40% de las mujeres. Asimismo, las personas que no buscan empleo por razones familiares: un 96,5% de las mujeres frente al 3,5% de los hombres.

<sup>17</sup> Según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE para el cuarto trimestre de 2008, las mujeres se encuentran en un 86,3% ocupadas en el sector servicios. La segregación en relación al ámbito laboral puede observarse en muchos trabajos que todavía permanecen siendo predominantemente masculinos como las carreras técnicas, la construcción, servicios de transporte, Fuerzas Armadas, etc. Sin embargo, en puestos de profesorado de educación especial: 80,7%; profesorado en educación infantil y primaria: 70,2%.

<sup>18</sup> Esta situación es gráfica en el ámbito de la Universidad: pese a ser mayoría, con menor índice de abandono, y con mejores resultados académicos (más premios nacionales y menciones especiales de fin de carrera), las mujeres ocupan un 36,9% de puestos de profesorado universitario, y tan sólo un 14% de los Catedráticos según lo demuestran las cifras de la Educación en España. Estadísticas e indicadores-edición 2009 de la Oficina de Estadística. MEPSYD y Estadística de la enseñanza universitaria en España. INE.

Todo ello determina a su vez, en muchas ocasiones, su dependencia económica y la percepción de menores pensiones, sin olvidar que a mayor tiempo de permanencia en la situación de desempleo, mayor es la dificultad para encontrar un puesto de trabajo, trabajos en los que asimismo experimentan las tasas más elevadas de acoso, acoso moral de género<sup>19</sup>, acoso sexual, brecha digital<sup>20</sup>, etc. Todo ello confluye ineluctablemente a ser el colectivo más abocado a la pobreza y con mayores dificultades a la hora de acceder a créditos y otros recursos productivos, entre otros. Y pese al reconocimiento de todas las instancias de esta situación, incluso la Comisión Europea, todavía siguen sin tomarse medidas paliativas de carácter obligatorio<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Sobre esta cuestión me remito a LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El acoso moral por razón de género*, en Aranzadi Social n.º 15; RICOY CASAS, R.M.: *Mobbing o acoso moral en el trabajo*, en Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Vigo, 2009.

<sup>20</sup> La importancia y el creciente uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), está acelerando los procesos de cambio económico y social de tal modo que puede considerarse como uno de los rasgos más distintivos del siglo que acaba de comenzar, por ello denominada “Sociedad de la Información” o “Milenio Digital”: ARARTEKO: *Derechos Humanos y nuevas tecnologías*, XXI Cursos de Verano en San Sebastián y XIV Cursos Europeos -UPV/EHU 2002, Colección “Jornadas sobre derechos humanos”, 2003. Las “TICs”, entre las que se encuentra Internet, la red de redes, suponen una transformación no sólo en la manera en que nos comunicamos, informamos o vinculamos, sino en la intensidad y amplitud con la que lo hacemos en la mayoría de las áreas de la actividad social, económica y política. Por ello, es generador de nuevos escenarios de posibilidades diversas como contactar con otras personas, crear grupos de relación, de interés, redes, formarse, buscar empleo, como instrumento de trabajo, o incluso como herramienta para la actividad política, entre otros fines diversos. No obstante, su acceso, y por lo tanto los beneficios que se derivan de su uso, no son accesibles en condiciones de igualdad para toda la población, lo que plantea la exclusión de algunos sectores de la sociedad tales como individuos de bajos niveles económicos o educativos, áreas geográficas carentes de ciertas infraestructuras, etcétera. Y para referirse a las mayores dificultades con las que se encuentran estas personas, la exclusión, fractura o “brecha” en lo digital, es común utilizar la denominación de “brecha digital”. A pesar de que no les esté vedado el acceso a las mujeres, las menores posibilidades de conseguirlas o de su utilización -por diferentes factores-, ha generado, a la vista de las estadísticas, una nueva fractura que conocemos como “brecha digital de género”. Sobre estas cuestiones me remito con mayor profundidad: RICOY CASAS, R.M.: *Internet, medios de comunicación, políticas públicas y género* publicado en: “Comunicación y Género. Actas do Foro Internacional”, dirigido por Luis Álvarez Pousa, Editado por el Colegio profesional de periodistas de Galicia, 2007.

<sup>21</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones: “Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar”: Bruselas, 3.10.2008 COM(2008) 635 final: En esta Comunicación se expresa que el Informe conjunto sobre el empleo 2007-2008 ha señalado que “los avances en el ámbito de la igualdad de género han resultado desiguales” y “muchos Estados miembros distan de haber alcanzado los objetivos establecidos y la mayoría ni siquiera los recogen en sus estrategia nacionales (...) los

Asimismo, ni la ley 39/1999, ni ahora la Ley Orgánica de Igualdad (LOI en adelante) definen y aglutinan todos los instrumentos laborales y de seguridad social, y ello no es una cuestión baladí, porque la propia LOI añade al ET una Disposición Adicional 17<sup>a</sup> que contiene una norma procesal de remisión a la modalidad del art. 138 bis de la LPL, para la solución judicial de las discrepancias entre los trabajadores y empresarios en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente. Por consiguiente, habrá que sistematizar esos derechos para otorgarles después el cauce procesal adecuado a la tutela judicial que puedan precisar<sup>22</sup>.

Se ha afirmado que *nuestro ordenamiento, ni antes ni después de la Ley de Igualdad, no tiene una laguna legal respecto del derecho a modificar el horario sin reducción de jornada, sino que hay lo que se llama un silencio elocuente, esto es, el legislador no habría querido regularlo directamente, remitiéndolo al convenio o al contrato*, y numerosa jurisprudencia posterior a la Ley española de igualdad, *contradice, más bien ignora, pese a aparentar lo contrario con su cita pro-forma, a la doctrina sentada en la STC 3/2007, de 15 de enero*<sup>23</sup>.

## **II. Principales dificultades en el actual sistema de conciliación de la vida laboral y familiar en España: análisis y propuestas de mejora.**

Entre otras muchas cuestiones de honda dificultad para materializar la aspiración de la conciliación que podríamos señalar, pueden destacarse las siguientes:

---

indicadores de sueldos, segregación en el mercado laboral y número de mujeres en puestos decisivos no han mostrado estos últimos años ninguna mejora significativa. Concretamente, la diferencia salarial se mantiene en el 15 % desde 2003 y no ha bajado más que un punto desde 2000. Asimismo, como observó la Comisión en su Informe anual sobre la igualdad entre hombres y mujeres (COM(2008)), “los importantes esfuerzos realizados en el marco de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo para lograr un aumento tanto cuantitativo como cualitativo del empleo femenino parecen haber aportado más frutos en el aspecto cuantitativo que en el cualitativo”.

<sup>22</sup> ARASTEY SAHÚN, M<sup>a</sup>.L.: *Relación laboral y avances en materia de corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres*, en Actualidad Laboral, n<sup>o</sup> 1, 2008, p.17.

<sup>23</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: *Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal*, en Diario La Ley, n<sup>o</sup> 7057, 2008, pp. 1406 y 1412. En relación con la citada STC 3/2007, de 15 de enero: MOLINA NAVARRETE, C.: *Derecho con mirada de mujer: la solución al conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar en la STC 3/2007, de 15 de enero*, en Diario La Ley, n<sup>o</sup> 2, 2007, pp. 1696-1705.

– Una estructura centralizada de la negociación colectiva permitiría una mejor coordinación, articulación, irradiación y administración de los objetivos propuestos y los acuerdos alcanzados. Hay que tener la desigual suerte con la que la Ley de Conciliación se ha ido extendiendo gradualmente en los Convenios colectivos: con una mejor aplicación en los estatales y con mayor diversidad en los de ámbito provincial, comarcal y de empresa<sup>24</sup>.

También depende en gran medida del tamaño de la empresa, pues en el caso de grandes empresas la sustitución de trabajadores, la adaptación de horarios flexibles e incluso medidas novedosas como el teletrabajo se pueden realizar con mayor facilidad. En las pequeñas y medianas empresas, la adopción de este tipo de medidas resulta más complicada, pero esta relación laboral, a veces familiar, es más informal y los cambios pueden «negociarse» a nivel particular. Con ello se debería modificar el hecho de que, a pesar de que a las empresas no les gusta prescindir por largas temporadas de personal productivo y eficiente, por más que dichas ausencias no les cuesten nada, o incluso aunque esté prevista y presupuestada la sustitución.

Asimismo muchos sitúan como factor dependiente la tradición negociadora de la empresa o incluso del sector. De manera recurrente se escucha la engañosa idea según la cual se generan necesidades diferentes según el tipo de trabajo<sup>25</sup>.

– La conciliación entre la vida laboral y familiar no ocupa un lugar central en la negociación colectiva, y continúan siendo prioridades otros temas clásicos como la cuestión salarial, la jornada laboral y, en menor medida, la regulación de la inestabilidad laboral<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> Los convenios de empresa registran una gran diversidad, a diferencia de los convenios estatales que son más homogéneos. En los convenios de empresa, el permiso de lactancia está escasamente regulado y, además, no se han introducido las novedades que incorpora la Ley de Conciliación. También se registran ilegalidades, tales como la ausencia de los derechos por «hospitalización» o por «accidente grave», de los derechos a «exámenes prenatales», del concepto de «consanguinidad o afinidad», del «segundo grado de parentesco», falta de reconocimiento del permiso al padre por causa de lactancia. Incluso, restricciones a la utilización del derecho a permiso si el trabajador no tiene una «antigüedad mínima» o no es hijo de plantilla. Estas y otra ideas en: CARRASQUER, P.; MASSÓ, P.; MARTÍN ARTILES, A.: *Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva*, en Papers, 83, 2007.

<sup>25</sup> BORRÁS, V.; TORNS, T.; MORENO, S.: *Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo*, en Papers 83, 2007.

<sup>26</sup> Este posicionamiento de los sindicatos se ha extraído de la revisión de los documentos que se citan a continuación, y han sido analizados por: MIGUÉLEZ, F.; ANTENTAS, J.M.;

– En algunas organizaciones sindicales se entiende que la negociación colectiva no tiene como función proveer de servicios (guarderías de empresa o “cheque guardería”, servicios de atención a las personas mayores, mejoras y más horarios en los transportes públicos), delegando esta tarea por completo a las instituciones públicas<sup>27</sup>, posición que puede incrementarse con la actual crisis económica, en donde las soluciones de más servicios apostando por la conciliación, redundando en el bienestar y la eficacia de sus trabajadores, puede ser ahora una utopía.

Se habla no sólo del bienestar, sino también de la eficacia, puesto que un trabajador satisfecho con su vida personal porque dispone de un horario de trabajo que le permite atender cualitativa y cuantitativamente a su familia, es un trabajador que incrementa su productividad, reduciendo errores y padeciendo un menor número de accidentes/incidentes, se reduce el absentismo laboral y mejora el clima y la motivación laboral, etc; en definitiva, es más rentable<sup>28</sup>. Así, puede fomentar el compromiso de los empleados con la

---

BARRANCO, O.; MUNTANYOLA, D.: *Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal*, en Papers 83, 2007: En lo que respecta a CCOO: Balance de la Negociación Colectiva 2001, Secretaria Confederal de Acció Sindical CCOO, abril de 2002; Criterios para la Negociación Colectiva para 2003, Comisión Ejecutiva Confederal CCOO, 2002; La conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos, Secretaria Confederal de la Mujer CCOO; Informe General, Programa de Acción y Estatutos del VIII Congreso Confederal CCOO, Madrid, diciembre de 2003; Informe General, Estatuts i Propostes d'Acció del VII Congrés de la Confederació Sindical de la CONC, abril de 2004; Resolución del II Congreso de FITEQA, CCOO sobre el Plan de Igualdad, noviembre de 2000. / Por lo que se refiere a UGT, los documentos revisados han sido: el Programa de acción de UGT confederal del 38º Congreso Confederal de UGT de marzo de 2000; las Resoluciones de l'Últim Congrés d'UGT- Catalunya, 2000, y las Resoluciones del Congreso de FIA, UGT, 2000. Además, han revisado los dos siguientes documentos comunes de ambas centrales sindicales: Objetivos prioritarios para la negociación colectiva y la renovación del ANC 2005 (CCOO-UGT), y Consideraciones generales y buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva. Aprobado por la comisión de seguimiento del acuerdo sobre Negociación Colectiva, febrero de 2003; Propuestas de CCOO y UGT para la negociación con CEOE y CEPYME sobre los criterios para la Negociación Colectiva en 2003 (ANC), diciembre de 2002.

<sup>27</sup> Respecto a las guarderías, es importante subrayar el posicionamiento diferenciado que mantienen CCOO y UGT acerca de las denominadas *guarderías de empresa* o de los centros de trabajo. Mientras que CCOO se muestra contraria a esta medida por los posibles efectos perversos que se le pueden asociar, UGT considera que es una medida que puede permitir complementar la insuficiencia de la oferta pública existente y ser, por ello, útil.: MIGUÉLEZ, F.; ANTENTAS, J.M.; BARRANCO, O.; MUNTANYOLA, D.: *Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal*, en Papers 83, 2007.

<sup>28</sup> Numerosos estudios han señalado los beneficios de estas prácticas en las empresas. En este sentido: MEIL LANDWERLIN, G.; GARCÍA SAINZ, C.; LUQUE DE LA TORRE, M.A.; AYUSO

organización, aunque no se llegara al extremo de prácticas de dirección democrática como la toma de decisiones participativa en Visa Internacional, la democracia basada en los clientes en eBay, o prácticas de dirección democrática más radicales, como es el caso de Semco en Brasil o el cooperativismo de Mondragón Corporación Cooperativa en España, o ejemplos como UPS, o United Airlines, grandes corporaciones en las que la mayoría de las acciones pertenecen a los trabajadores<sup>29</sup>.

Si nos fijamos en las instituciones públicas, podemos observar una insuficiente dotación desde el punto de vista económico, *situándose España entre los últimos países de la Unión Europea en lo que se refiere al gasto social a favor de las familias*<sup>30</sup>. Al mismo tiempo, sin servicios públicos adecuados, las medidas de conciliación en la empresa puede que tengan una incidencia limitada sobre la calidad de vida familiar y personal. En este sentido, las políticas neoliberales de privatización o de recorte de los servicios públicos son antagónicas a los objetivos de conciliación.

– En ocasiones, los sindicalistas de empresa, en los comités, tienden a actuar, y por tanto a pensar, como si las medidas de conciliación afectaran principalmente a las mujeres porque éstas tienen obligaciones familiares que cumplir —léase, cuidado de hijos menores (lo que contempla la Ley de conciliación) y de personas mayores— y esto aparece en las entrevistas en formas sutiles, aunque hayan declarado previamente que la conciliación debe afectar a los trabajadores de ambos sexos. Esta posición presupone mantener dichas tareas familiares como obligaciones estrictamente de las mujeres. Y

---

SÁNCHEZ, L.: *Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España*, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n.º 71, p. 18. Estudio realizado en base a fuentes extraídas del Instituto de la Mujer en 2005, especialmente de la Encuesta sobre conciliación de vida familiar y laboral a través de un cuestionario a empresas realizado en 2004 por GPI Consultores.

<sup>29</sup> FORCADELL, F.J.: La democracia organizativa, ¿es un camino válido para alcanzar los objetivos de la empresa?, en *Universia Business review- Actualidad económica*, 2004, pp. 54-67 y FORCADELL, F.J.: *Democracy, Corporation and Business Success: The Case of Mondragon Corporación Cooperativa*, en *Journal of Business Ethics*, n.º 20, pp. 255-274) citado por BENITO OSORIO, D.: *La organización basada en las personas. La conciliación de la vida familiar y laboral*, en Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM, vol. 2, 2007.

<sup>30</sup> TOBÍO SOLER, C. y FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A.: *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y práctica sociales*, en Documentos de Trabajo (Laboratorio de alternativas), n.º 79, 2005, p.5.

es que, también, son pocos los trabajadores hombres que se deciden a ejercer ese derecho, ni siquiera compartidamente con sus mujeres<sup>31</sup>, y es evidente la relación directa entre empleo y fertilidad, al revés que en el hombre.

- En las entrevistas para reclutar nuevos trabajadores (especialmente mujeres) se pregunta y se valora la situación civil (casada/soltera), el deseo de ampliar la familia, e incluso la existencia de redes de parentesco y de apoyo de la familia.

- Las cualificaciones altas, así como los altos niveles jerárquicos, podrían constituir los colectivos que más se estén beneficiando de las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, amparados por acuerdos relacionados con el *flexi-time* (cierta autonomía para adoptar horarios flexibles en la jornada laboral). Así, habrían de considerarse acuerdos individuales, a veces informales y basados en relaciones de confianza, y por tanto más dirigido a buscar fidelizar y cooptar al personal cualificado. Tal vez por ello muchos ven la negociación colectiva en este ámbito un instrumento demasiado rígido “para una cuestión que requiere soluciones sólo posibles a través de una gestión individualizada”. Todo ello, a diferencia de las categorías profesionales más bajas, cuya capacidad de decisión estaría más sujeta a procesos colectivos, a estar registrados en el convenio colectivo, a otros requisitos empresariales como la reorganización del tiempo de trabajo en función de la actividad productiva, etc.

- Los trabajadores, a través de sus representantes, deberían tener la posibilidad de codecisión, o al menos ser escuchados, en la configuración de los horarios, de los turnos, de la estructura de las jornadas, de la carga de trabajo, o bien de la movilidad interna, entre otras, es muy difícil que se pueda articular el tiempo de trabajo, tanto de dentro como de fuera de la empresa. Y es que los trabajadores, antes que como recursos, deberían de ser considerados como personas.

---

<sup>31</sup> MIGUÉLEZ, F.; ANTENTAS, J.M.; BARRANCO, O.; MUNTANYOLA, D.: *Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal*, en Papers 83, 2007. Algún autor ha llamado la atención sobre la idoneidad de utilizar otro término en lugar de “conciliación”, pues la propia ley del año 1999, a su juicio, es de “armonización”, puesto que “conciliar” es una solución a un conflicto. Pero si no se soluciona breve, terminará por ser un conflicto: RIVAS, P.: *La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999 una reforma técnica*, en Tribuna Social 108, CISS, 2009, p. 9-10.

- La mayoría de los componentes de las mesas de negociación son hombres (de escasa formación en esta materia, o lo que es peor, escasa sensibilización). Se suele aducir que la baja presencia de las mujeres en los sindicatos en general, y en las mesas de negociación, en particular, es un obstáculo para lograr la permeabilidad de la conciliación en los convenios colectivos. Tal vez también deberíamos tener en cuenta que la propia debilidad del estatus contractual del empleo temporal debilita la posición sindical a la hora de negociar. Junto a ese argumento, habrían de manifestarse también posibles causas tales como las relativas, precisamente, a la asunción femenina de determinadas responsabilidades familiares, su propia situación laboral: mayor precariedad, economía sumergida, etc. Como argumento que lo refuerza, podríamos señalar que todavía a inicios del siglo XXI la cultura sindical en el nivel de empresa, en muchos casos, está anclada en valores tradicionales patriarcales.

- Los propios empresarios son reacios a la introducción de la conciliación en la negociación (ya se ha visto la extremada contestación por parte de la patronal de la “ley de igualdad”, pese a sus limitadas novedades)<sup>32</sup> por el miedo a que ello trastoque la organización del trabajo (las cadencias, los horarios, los turnos, están condicionados por la maquinaria), o que constituya un aumento en los costes (por los permisos), especialmente en los casos de fuerte presencia femenina (por ejemplo el sector comercio). Y ello, en contraposición a los acuerdos sobre ordenación flexible del tiempo de trabajo, un fenómeno al que se ha denominado “individual *flexitime*”. Tal vez algunas soluciones podrían ir en la dirección de facilitar el recurso a las licencias o permisos no causales, la fragmentación y/o acumulación de tiempos de descanso (permisos, licencias, vacaciones,...), semanas de trabajo comprimido, bolsas o créditos de horas o de trabajo compartido<sup>33</sup>, el trabajo a domicilio y el teletrabajo<sup>34</sup>, aunque encuadrar a las mujeres en estas últimas opciones

<sup>32</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: *Derecho con mirada de mujer: la solución al conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar en la STC 3/ 2007, de 15 de enero*, en *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, nº2, 2007, p. 1696.

<sup>33</sup> MARTÍNEZ MORENO, C.: *Vida privada y relación de trabajo: a propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral*, en *Tribuna Social: Revista de Seguridad social y laboral*, nº 197, 2007, p. 23.

<sup>34</sup> SACRISTAN ROMERO, F.: *Reflexiones sobre algunas directivas de la UE relevantes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral*, en *Justicia Laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 30, 2007, p. 96.

y en la jornada a tiempo parcial, podrían redundar en una profundización de la marginalidad de la mujer en el trabajo. Muchas empresas comienzan a entender el rendimiento basado en objetivos, no en horas de trabajo. En este sentido, IBM España se ha publicitado como ejemplo de empresa con horarios flexibles y gestión por objetivos.

Algunas autoras incluso han señalado que se debería hacer una llamada a toda la sociedad, en cuanto sociedad consumista, pues cada uno de sus miembros tiene no sólo la responsabilidad sino también el poder de premiar con nuestro consumo a aquellas empresas con certificado de EFR (Empresa Familiarmente Responsable) y, simultáneamente, retirar nuestro apoyo a las que no lo son y, especialmente, a las incumplidoras u obstaculizadoras, lo que consideran una forma de denuncia pública altamente eficaz<sup>35</sup>.

Pese a estas afirmaciones, tengo serias dudas de que en ocasiones los certificados sean coincidentes con su merecimiento. Pensemos en lo ocurrido con el AVE de Renfe. A las trabajadoras de los puestos de atención al público de esta empresa se les impuso, por convenio colectivo, la obligación de utilizar falda sin la opción del pantalón, sin aportar una justificación objetiva para su obligada utilización, no permitiéndose el uso opcional de pantalón a efectos de comodidad, de salud, seguridad en la subida y bajada a los andenes, o incluso derecho a la propia imagen de la mujer, pues pensemos en una trabajadora que por tener una gran cicatriz o deformación en una pierna no inhabilitante para el trabajo, no fuera contratada por ese motivo.

La empresa, con los argumentos alegados basándose en meras cuestiones de imagen y estética, ha procedido a realizar un trato a la mujer según esquemas mentales pretéritos, un trato arbitrario sin fundamento o que responde a propósitos ajenos a la profesionalidad y a la buena imagen que alegaba la Compañía y que nos conduce a cosificar a la mujer y tomarla como objeto<sup>36</sup>, pues no tienen el cometido de resultar sexualmente atractivas a los usuarios<sup>37</sup>. La imagen de elegancia no se puede asociar de forma necesaria

---

<sup>35</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. y BAJO GARCIA, I.: Conciliación de la vida familiar y laboral, en *Feminismos/s*, nº 8, 2006, p. 142.

<sup>36</sup> Actuación que sí choca con su pura dignidad: SÁNCHEZ TORRES, E.: *Mercadotecnia y derechos fundamentales de los trabajadores: a propósito de la STC 84/2006, de 27 de marzo*, en *Iuslabor*, nº 3, 2006, p.4.

<sup>37</sup> MARTÍNEZ LÓPEZ, E.: El uso de falda impuesto por RENFE a las trabajadoras de determinados servicios del AVE ¿forma parte del poder de dirección y organización de esta

con el uso de la falda ni responde a razones estrictas y rigurosas de uniformidad, imponiéndose con ello un mayor rigor en la apariencia física de las mujeres que debería estar vedada. Máxime, y aquí el objeto de estos comentarios, cuando RENFE había suscrito el “Acuerdo de Participación” firmado el 14 de febrero de 1996, así como el subsiguiente Protocolo de Colaboración, el 11 de junio de 1998, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Now (concretamente Now-Luna) sobre acciones positivas para la igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo.

La paradoja ha sido que también solicitó ser reconocida como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, según la Orden de 25 de enero de 1996 del Ministerio de Asuntos Sociales. Dicho reconocimiento le fue concedido por Resolución de 26 de noviembre de 1998. Solo cabe aquí resaltar que para la obtención de dicho reconocimiento se hacen valer las acciones dirigidas a impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, según el punto 2 de la Orden, particularmente, letra f) que señala “las actuaciones para eliminar cualquier manifestación sexista en el lenguaje, *en la imagen* (cursiva propia) y en el trato, tanto en el interior de las organizaciones como en su imagen exterior”.

Con la decisión de obligar a las mujeres trabajadoras del AVE a usar falda, incurre en algo contra lo que se comprometió a actuar, eliminar cualquier manifestación sexista en la imagen y en el trato tanto en el interior de la empresa como en su imagen exterior. A su vez contra la iniciativa comunitaria NOW y contra el espíritu y la letra de la Directiva 76/207/CEE y el Convenio de la OIT 111 de 25 de junio de 1958<sup>38</sup> y la correlativa Recomendación de la OIT de la misma fecha, sobre la igualdad laboral de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, de particular obligación en relación con el empleo público, entre muchas otras. Y recordemos el considerado como “final” de este conflicto: fue resuelto a través de un acuerdo extraestatutario fomentado por un Ministerio en marzo de 2006, dejando inmodificado el manual de uniformidad del AVE y perdiéndose la ocasión de

---

empresa?. Comentario a la STS Sala de lo Social de 23 de enero de 2001, Comentario de la Sentencia del STS, Sala de lo Social de 23 de enero de 2001, en Aranzadi Social nº 2, 2001.

<sup>38</sup> BOE 9.12.1968

que el TC se pronunciase con claridad sobre estos hechos, que es muy posible que se reproduzcan en otras empresas<sup>39</sup>.

Otras dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el trabajo relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral son las siguientes:

- el cuidado de niños pequeños en edad preescolar (escasez de plazas en centros para el cuidado de niños menores de tres años),
- el cuidado de niños cuando se ponen enfermos o durante las vacaciones escolares y la falta de adecuación entre horarios escolares y laborales (tiempos escolares más cortos que los laborales, tanto en lo referente a la jornada diaria como al número de días lectivos y de trabajo a lo largo del año)<sup>40</sup>.
- la necesidad de mayor oferta educativa extraescolar, para determinados horarios fuera del horario escolar. En ese sentido, comparto la idea de que *la jornada laboral (especialmente la de la mujer) a tiempo completo es positiva desde el punto de vista de la igualdad, pero convierte las escuelas en piezas clave de la conciliación*<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> STC de 27 de marzo de 2006. La Sala Primera del Tribunal Constitucional compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde (Presidenta), don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, pronunciaron la sentencia por la que declaró extinguido el recurso de amparo interpuesto por el Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General de Trabajo (SFF-CGT), por desaparición sobrevenida de objeto, al haberse producido la satisfacción procesal de la pretensión. Sobre la decisión del TS: MARTÍNEZ LÓPEZ, E.: *El uso de falda impuesto por RENFE a las trabajadoras de determinados servicios del AVE ¿forma parte del poder de dirección y organización de esta empresa?*. Comentario de la Sentencia del STS, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2001, en Aranzadi Social nº 2, 2001.

<sup>40</sup> La ECFE suministra información sobre la relación entre los horarios laborales y escolares. Casi un tercio (29%) de los niños de madres trabajadoras entran a la guardería después de que ellas comiencen su jornada laboral. El desajuste es aún más acusado a la salida: en un 58% de los casos, los hijos regresan a la casa antes de que su madre salga del trabajo. Paradójicamente, las que trabajan menos horas son las que en mayor proporción comienzan su tarea, antes de que sus hijos vayan al colegio, probablemente porque desarrollan actividades de limpieza o de servicio doméstico, que suelen realizarse muy temprano. En el otro extremo, las mujeres que trabajan más de cincuenta horas a la semana, son las que tienen menos problemas, seguramente porque esas largas horas de dedicación laboral suelen corresponderse con horarios de apertura más tardíos, o en las que la capacidad de gestión del tiempo es mayor. La situación no mejora cuando los niños van al colegio. Un 33% de las entrevistadas empieza a trabajar antes de que los hijos menores de doce años acudan a la escuela, y un 60% termina cuando ellos ya salieron: TOBÍO SOLER, C.: *Os horarios escolares: un punto negro da conciliación*, en Revista Galega do Ensino, nº 55, 2009.

<sup>41</sup> TOBÍO SOLER, C.: *Os horarios escolares: un punto negro da conciliación*, en Revista Galega do Ensino, nº 55, 2009.

Los abuelos emergen como un personaje clave, y también un nuevo tipo de inmigración orientada a este tipo de tareas (ni pensar en estos problemas en las mujeres trabajadoras inmigrantes)<sup>42</sup>, o la simplificación de las tareas domésticas a través de avances tecnológicos, etc. Pero con bajos salarios, si el salario de ambos miembros es bajo (o el de hogares monoparentales —una nueva realidad a tener en cuenta a cada paso en mayor medida—)<sup>43</sup>, y sin pensar en el nivel de endeudamiento que tienen los matrimonios jóvenes, algunas de estas posibilidades no pueden aprovecharse. La paradoja es que las mujeres que pueden conciliar en algún grado son las que ganan buenos sueldos, es decir, las que ya concilian por su cuenta.

Las excedencias familiares en España presentan el inconveniente de la pérdida de los ingresos salariales, lo que, sin duda, mantiene la tradicional distinción de poder adquisitivo e independencia social entre uno y otro género. Excedencia por cuidado de hijo cuyo tope se sitúa en los 3 años. En algunos Estados miembros de la UE, como Italia, Francia o el Reino Unido, se ha reconsiderado esta limitación, permitiendo que se acuda a la excedencia mientras el menor alcance edades superiores, con independencia del límite máximo del período de excedencia (Italia 8 años, Francia 16 años, Bélgica 6 años, Irlanda 8 años, Luxemburgo y Reino Unido 5 años).

Extrañamente el legislador español no ha utilizado el mismo criterio de la edad de 8 años del menor que el que sí ha acogido para la reducción de jornada por guarda legal<sup>44</sup>, aunque algunos autores señalan que admitir permisos tan largos, hasta 8 años del menor, puede ser desprofesionalizador para las mujeres, junto con otros factores como largos períodos vacacionales, edad avanzada de escolarización obligatoria, etc. y nos hacen recordar que la excedencia por cuidado de hijos y mayores está feminizada en España por encima del 98%<sup>45</sup>. De hecho, a la recurrente pregunta de ¿por qué quieres

---

<sup>42</sup> Sobre esta cuestión: PARELLA, S.; SAMPER, S.: *Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España*, en *Papers* 85, 2007.

<sup>43</sup> Asimismo los matrimonios han descendido, pues se ha pasado de 216.451 en el año 2000, a 203.697 en el año 2007 según datos del Instituto de la Mujer.

<sup>44</sup> ARASTEY SAHÚN, M<sup>º</sup>.L.: *Relación laboral y avances en materia de corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres*, en *Actualidad Laboral*, n<sup>º</sup> 1, 2008, p.26.

<sup>45</sup> CABEZA PEREIRO, J. en *Jornadas sobre la Conciliación de la Vida laboral y familiar dirigidas por GARRIGA DOMINGUEZ, A.* en la Facultad de Derecho de la Universidad de Vigo, febrero 2009.

trabajo a tiempo parcial?, las mujeres responden “porque quiero”, y cuando se les pregunta ¿por qué quieren?, la respuesta es clave: “porque así puedo atender a mi familia”.

Si es cierto que hay notables avances, como el hecho de que tras la muerte de la madre, al padre le asiste ese derecho, pero no sabemos qué ocurriría ante el TC con la lactancia. Tal vez debamos pensar que este Tribunal no recurriría al trasnochado criterio de la lactancia artificial. Incluso, podríamos pensar en permisos que sólo pudieran disfrutar los padres, para fomentar su utilización<sup>46</sup>.

En ocasiones, el obstáculo se encuentra en la propia concepción que determinadas mujeres tienen respecto del rol que deben asumir en la sociedad, en el trabajo y en su familia. En este sentido, no sólo la mujer de ámbito rural, muchas veces escasamente formada, sino también —aunque parezca sorprendente— la mujer urbana, con formación académica y profesional, acepta e institucionaliza en su propia familia su doble rol de trabajadora y madre, asumiendo casi en exclusiva las tareas domésticas. El peligro no es sólo actual, sino también de futuro, dado que ello supone educar a los hijos de hoy —adultos de mañana— en la perpetuación de la división sexual del trabajo.

Tenemos menos hijos (a pesar de que las mujeres, y en general las parejas, quieren tener más hijos)<sup>47</sup>, pero su educación supone más dedicación, y no hay que centrar estos problemas en el cuidado de los niños, sino que debe observarse otras circunstancias importantes como el cuidado de los

---

<sup>46</sup> Según fuentes del Instituto Nacional de la Seguridad Social, el porcentaje de varones que disfrutaron de la prestación por maternidad es revelador: 2004(1,6%), 2005(1,8%), 2006 (1,7%). Extraído de: MEIL LANDWERLIN, G.; GARCÍA SAINZ, C.; LUQUE DE LA TORRE, M.A.; AYUSO SÁNCHEZ, L.: *Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España*, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 71, p. 18. Los últimos datos señalan que en el año 2008 en torno al 94% de las excedencias por cuidado de hijos fueron solicitadas y concedidas a mujeres, es decir, 6% en el caso de los hombres, según Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de la Tesorería General de la Seguridad Social.

<sup>47</sup> Según el INE, el número medio de hijos por mujer ha sido de 1,4% para el año 2007. La edad media de las madres al nacimiento del primer hijo es del 29,3% (2006), y ha de tenerse en cuenta en este cómputo que el porcentaje de nacidos de madre extranjera crece año a año, y así ha pasado del 6,2% en el año 2000 al 18,9% en el año 2007. Asimismo la tasa de interrupción voluntaria del embarazo por cada 1000 mujeres ha pasado del 7,1% en el año 2000 al 11,5% en el año 2007.

mayores que no pueden valerse por sí mismos, de los enfermos crónicos o de los discapacitados, añadiendo a este argumento el hecho de que la esperanza de vida se alarga y, por tanto, son más los ancianos que requieren cuidados. Al respecto también podría señalarse que la Ley de Atención a la Dependencia ayudará en los casos más graves (pensemos por ejemplo en los enfermos de alzhéimer, parapléjicos, etc), pero no en los millones de casos más leves y del día a día en donde los servicios de teleasistencia y ayuda domiciliaria pueden ser claves para la tranquilidad del trabajador y la evitación de su absentismo laboral.

Paradójicamente en la actualidad, los países con un índice de fecundidad más alto son también aquellos en los que la inmensa mayoría de las mujeres, incluyendo a las madres de hijos pequeños, están en el mercado de trabajo, como ocurren en los países del Norte de Europa o en Francia. En general los países más liberales (EEUU, UK, Australia) y los que tienen más políticas públicas (Nórdicos: Noruega, Suecia, Finlandia)<sup>48</sup>. Por el contrario, en los países del Sur, tanto la natalidad como la ocupación femenina se sitúan por debajo de la media europea<sup>49</sup>.

Entre otras circunstancias, podríamos analizar que con más ingresos, más posibilidades para conciliar por lo ya señalado, pero también porque las prácticas institucionales favorecen esta dualidad de trabajo (guarderías, cursos para el fomento de las actividades domésticas por hombres, y los horarios más ajustados a los horarios escolares, y la jornada intensiva de trabajo que favorece la compatibilización de la vida familiar y laboral), una insistente demanda, esta última, en España, entre otros, por la Comisión Nacional para la Racionalización de los horarios españoles y su normalización con los de los países de la Unión europea<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> CABEZA PEREIRO, J. en Jornadas sobre la Conciliación de la Vida laboral y familiar dirigidas por GARRIGA DOMINGUEZ, A. en la Facultad de Derecho de la Universidad de Vigo, febrero 2009.

<sup>49</sup> TOBÍO SOLER, C. y FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A.: *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y práctica sociales*, en Documentos de Trabajo (Laboratorio de alternativas), n.º 79, 2005, p.8.

<sup>50</sup> Con motivo del Día Internacional de la Mujer Trabajadora (8 de marzo de 2009), la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) preparó un Decálogo con los diez "no" aconsejables que las mujeres deben decir para que puedan conciliar mejor la vida labora, perosnal y familiar. Asimismo insisten en que "la reconciliación entre vida profesional y familiar pasa por Geenwich". Señalan cuestiones como el mayor bienestar en las familiares que se conseguiría, aumentándose por ello la productividad, reduciendo el

Cabe recordar que tenemos uno de los índices más bajos de natalidad mundial, y uno de los más elevados de esperanza de vida, lo cual a su vez genera el importante problema que el envejecimiento de la población activa y su escasez son problemas que nos afectan a todos, por su incidencia en el Sistema de Seguridad Social. De hecho, la importancia que tienen las políticas de conciliación para la renovación demográfica está ahora explícitamente reconocida a escala europea<sup>51</sup>. A todos estos argumentos pueden señalarse los relacionados con el aumento de rupturas matrimoniales y de las familias monoparentales, o el retraso en la edad de emancipación de los hijos.

Parece justo y razonable que se otorgue a los autónomos el derecho a conciliar su vida profesional y personal<sup>52</sup>, en todo caso caracterizada por su tardanza y especialmente por su talante sufrido<sup>53</sup> y además, porque en el art. 44 de la LO 3/2007, se reconoce el derecho de conciliación a “los trabajadores y las trabajadoras” en general, esto es, sin especificación de un carácter necesariamente asalariado, así como también en el art. 4.3 f) del proyecto de Estatuto a favor del trabajo autónomo. Asimismo el artículo 4.3 g) del Estatuto del Trabajo Autónomo —Ley 20/2007— ha elegido un enunciado singular, pues reconoce el “derecho individual a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar”. Una cuestión nada desdeñable, teniendo en cuenta que las mujeres, en la actualidad, constituyen prácticamente una tercera parte de los autónomos oficiales<sup>54</sup>. Aun así, pese a las reformas operadas en dicho ámbito, se exigen más requisitos por el desarrollo de actividades productivas como ésta, de carácter especial, para el acceso a una misma prestación. Huelga pues hablar de la comparación también entre las mujeres funcionarias y las que tienen un contrato laboral.

---

altísimo índice de siniestralidad que España mantiene con respecto a los demás países europeos, etc.

<sup>51</sup> COM(2007) 244. “Promover la solidaridad entre las generaciones”.

<sup>52</sup> MORENO DE VEGA Y LOMO, F.: *El trabajador autónomo: la conciliación entre la actividad profesional y su vida familiar*, en *Revista de derecho social*, nº 43, 2008, p.92.

<sup>53</sup> PIÑEYROA DE LA FUENTE, J.A.: *La protección social de trabajador autónomo: el trasplante del esquema previsto para el trabajador por cuenta ajena como posible origen de desajustes*, en *Relaciones Laborales*, 2000, nº 7 y 8, p. 570.

<sup>54</sup> LANDABURU, M<sup>a</sup>.J.: *Tratamiento de género en el futuro Estatuto del trabajador autónomo*, en *Documentación Laboral*, 2006, nº 77, pp. 27 y 28.

El padre podrá acceder al disfrute del permiso por lactancia cuando la madre, titular originaria del derecho, decida cedérselo. Pero para que pueda producirse esta cesión a favor del padre es imprescindible que la madre esté en condiciones de ejercer su derecho. Por eso se ha interpretado que el padre carece del derecho a su disfrute cuando la madre no es trabajadora. Además, no basta con que la madre ejerza cualquier actividad profesional, sino que se exige que sea trabajadora por cuenta ajena puesto que sólo a los trabajadores asalariados les es aplicable el ET, norma que reconoce el permiso de lactancia a las madres y la posibilidad de su cesión a favor del padre, salvo que lo permita el Convenio Colectivo, aunque existe jurisprudencia que sí lo ha reconocido, como la Sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid de 14 de noviembre de 2007<sup>55</sup>.

Cabe también señalar mejoras, incluso una mayor sensibilidad por parte de nuestros Tribunales, así, en la Sentencia n.º 17/2007, de 8 de febrero, la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, entendió la declaración de los trabajadores con jornada reducida por guarda legal o cuidado de familiares a no experimentar variaciones en su horario ni prolongaciones de jornada por causa de ventas especiales y balances (comprendido entre las 22 y las 24 horas, en domingos o festivos), pues estima que ello es incompatible con la naturaleza y objetivos de la figura de la jornada reducida por guarda legal o cuidados de familiares.

Estoy de acuerdo con algún autor que señala que hay que tener cuidado con las medidas que se adopten, pues se haría flaco favor a las mujeres que tienen doble jornada de trabajo, la mayoría, y por tanto se debilitaría el principio de corresponsabilidad de las obligaciones familiares, si algunos derechos ya mencionados (por ejemplo la libertad para la autodeterminación razonablemente de la jornada reducida) fueran de ejercicio más amplio y flexible para las mujeres que para los hombres. La diferencia, lejos de actuar como una acción positiva, orientada a corregir la evidente discriminación social hoy existente por ser las mujeres las que abrumadoramente atienden a estos cuidados, sería un factor más para la perpetuación de tan intolerable situación. Más aún, de establecer diferencias, deberían ir orientadas a fomentar que sean los varones los que ejerzan estos derechos, pues las

---

<sup>55</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *La titularidad del permiso de lactancia. Razón y voluntad en la interpretación judicial del derecho*, en Diario La Ley, n.º 6875, 2008, p. 1608.

mujeres precisan que se las libere más del tiempo de trabajo no asalariado que del tiempo de trabajo retribuido para que la igualdad de trato y de oportunidades sea un derecho real y no una utopía, o en ocasiones, una quimera<sup>56</sup>.

Recientemente hemos visto a una mujer que reclamó ante los Tribunales a que se le devolviera su “corona” de “Miss Cantabria”, que le había quitado la Organización del Concurso por incumplir la cláusula de la convocatoria del mismo que prohíbe presentarse a las mujeres con hijos, circunstancia que no les afectaba, en el mismo caso, a los varones<sup>57</sup>.

Asimismo, en la esfera comunitaria, cuyo ejemplo reciente podemos ver en Hanne Dahl, Eurodiputada Danesa de 38 años por el Grupo Independencia y Democracia que apareció votando en los medios de prensa con su pequeña hija de tres meses en el Parlamento para no faltar a una importante votación en la Eurocámara. El reglamento no permite a las eurodiputadas que están disfrutando de su permiso de maternidad delegar el voto en estos casos, y su ausencia conlleva una penalización económica para ellas y resta un voto a sus partidos. Así las cosas, Hanne decidió dar el pecho a su hija no sólo en la reunión de presidentes de los grupos, que se celebra en unas salas anejas, sino también en el mismo hemiciclo durante las votaciones, visibilizando ante los medios de comunicación, la verdadera realidad de esta difícil conciliación. Es más, en un tiempo en el que tanto se habla entre nosotros de la “memoria histórica” y de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, acaba de rechazarse por parte del Gobierno que se dé tramitación a la Proposición de Ley de “reparación de la discriminación laboral sufrida por las mujeres durante la dictadura franquista<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: *Derecho con mirada de mujer: la solución al conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar en la STC 3/ 2007, de 15 de enero*, en *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, nº 2, 2007, p.1705.

<sup>57</sup> Según la información aparecida en *El Mundo*, 17 de febrero de 2007, el art. 7.4 de las Bases del Concurso establecían que “a los varones esa circunstancia de haber tenido descendencia no les afectaba, por cuanto no les suponía cambios físicos relevantes que impidiesen el desempeño de las funciones habituales de una Miss o un Mister. Una intolerable situación, por ser manifiesta la discriminación directa, incompatible con la Constitución, pese a que sea una entidad privada las que las hubiera dictado.

<sup>58</sup> Proposición presentada por el Grupo Parlamentario de Izquierda Republicana- Izquierda Unida -Iniciativa per Catalunya Verds. BOCG, IX Legislatura, Serie B, 26 de septiembre de 2008, número 115-2. Recordar la anteriormente presentada en igual sentido: Proposición de Ley (122/000149) presentada el 30 de marzo de 2005 por el Grupo Parlamentario de

### III. Conclusiones

Siguiendo a MOLINA NAVARRETE, los datos estadísticos continúan evidenciando que la estructura de la jornada laboral en los actuales sectores productivos no tiene una relación significativa con las diferencias de sexo-género. Lo que significa, en “román paladino”, que la jornada no se adapta a las responsabilidades u obligaciones extra-mercantiles de hombres y mujeres. El mercado de trabajo lejos de adaptarse a las necesidades personales, evidencia que son con mayor frecuencia las personas, y en particular las mujeres, las que deben adaptar sus vidas a las concretas exigencias de ordenación productiva del trabajo “impuestas” o demandadas por la empresa, el mercado y la sociedad.

La perpetuación de estas diferencias de género-sexo no sólo repercute negativamente en la credibilidad de un sistema jurídico que predica la igualdad, incurriendo en incoherencia e injusticia, sino que también incide negativamente en la vida social y en el crecimiento económico. Se requiere “pluma fina” del jurista y la ponderación de los “Tribunales de Justicia”, sin responder a *una lectura voluntariosa conforme a una evanescente comprensión “progresista” de los textos, y por tanto incondicionalmente favorable al derecho de la mujer, sino a una exigencia estricta del Derecho vigente*<sup>59</sup>.

Es importante plantear la conciliación para todos, hombres y mujeres, individualmente, pero entendiéndola como un derecho social colectivo. Es frecuente que se confunda conciliación de la vida familiar con el fomento de la vida profesional y familiar de las mujeres, asumiendo y perpetuando la división sexual del trabajo existente, que los hijos copiarán en el futuro cual modelo. Es decir, lo que surge para evitar la discriminación, tiene el peligro de acabar ratificándola. Asimismo, ha de referirse a los tres tiempos de vida cotidiana; trabajo productivo, familiar y tiempo de ocio, y no sólo a los dos primeros, en los que hombres y mujeres tienen derechos y obligaciones.

Se necesitan políticas de igualdad y políticas de género: las primeras para poder hablar con propiedad de personas con los mismos derechos y las

---

Izquierda Verde-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds admitida a trámite y publicada en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del Congreso de los Diputados (VIII Legislatura) Serie B, de 11 de abril de 2005.

<sup>59</sup> MOLINA NAVARRETE, C.: *Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal*, en Diario La Ley, n.º 7057, 2008, pp. 1413 y 1414.

mismas obligaciones (por ejemplo la discriminación salarial), las segundas para colmar lo más rápidamente posible, la gran distancia que hay entre las oportunidades de hombres y las de las mujeres. ¿Estamos con ello entrando en la capacidad de decisión de las familias con estas políticas públicas? Tal vez en este caso deberíamos señalar al derecho como medida socializadora, y no por detrás de la sociedad, si queremos avanzar como ciudadanos.

#### IV. Bibliografía

- ARARTEKO: *Derechos Humanos y nuevas tecnologías*, XXI Cursos de Verano en San Sebastián y XIV Cursos Europeos –UPV/EHU 2002, Colección “Jornadas sobre derechos humanos”, 2003.
- ARASTEY SAHÚN, M<sup>a</sup>.L.: *Relación laboral y avances en materia de responsabilidad familiar entre mujeres y hombres*, en *Actualidad Laboral*, n<sup>o</sup> 1, 2008.
- BARRÉRE UNZUETA, M. A.: *Discriminación, Derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres*, Civitas, Madrid, 1997.
- BARRÉRE UNZUETA, M. A.: *Igualdad y “discriminación positiva”: un esbozo de análisis teórico-conceptual*, en *Género y Derechos Humanos*, Mira Editores, Zaragoza, 2002.
- BENITO OSORIO, D.: *La organización basada en las personas. La conciliación de la vida familiar y laboral*, en *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM*, vol. 2, 2007.
- BORRÁS, V.; TORNS, T.; MORENO, S.: *Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo*, en *Papers* 83, 2007.
- CABEZA PEREIRO, J. en *Jornadas sobre la Conciliación de la Vida laboral y familiar dirigidas por GARRIGA DOMINGUEZ, A. en la Facultad de Derecho de la Universidad de Vigo*, febrero 2009.
- CABEZA PEREIRO, J.: *La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa*, en *Revista de Derecho Social*, n<sup>o</sup> 31, 2005.
- CARRASQUER, P.; MASSÓ, P.; MARTÍN ARTILES, A.: *Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva*, en *Papers*, 83, 2007.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *La titularidad del permiso de lactancia. Razón y voluntad en la interpretación judicial del derecho*, en *Diario La Ley*, n<sup>o</sup> 6875, 2008.

- DE LOS ÁNGELES DURÁN, M<sup>a</sup>.: *La jornada interminable*, Icaria, Madrid, 1986.
- FORCADELL, F.J.: *Democracy, Corporation and Business Success: The Case of Mondragon Corporación Cooperativa*, en *Journal of Business Ethics*, n.º 20.
- FORCADELL, F.J.: *La democracia organizativa, ¿es un camino válido para alcanzar los objetivos de la empresa?*, en *Universia Business review-Actualidad económica*, 2004.
- INSTITUTO DE LA MUJER: *El largo camino hacia la igualdad. Feminismo en España: 1975-1995*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1995.
- LANDABURU, M<sup>a</sup>.J.: *Tratamiento de género en el futuro Estatuto del trabajador autónomo*, en *Documentación Laboral*, 2006, n.º 77.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El tiempo de trabajo, la productividad y la conciliación en la negociación colectiva*, en *Diario La Ley*, n.º 7052, 2008.
- LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El acoso moral por razón de género*, en *Aranzadi Social* n.º 15.
- MARTÍNEZ LÓPEZ, E.: *El uso de falda impuesto por RENFE a las trabajadoras de determinados servicios del AVE ¿forma parte del poder de dirección y organización de esta empresa?*. Comentario de la Sentencia del STS, Sala de lo Social, de 23 de enero de 2001, en *Aranzadi Social* n.º 2, 2001.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: *Vida privada y relación de trabajo: a propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral*, en *Tribuna Social: Revista de Seguridad social y laboral*, n.º 197, 2007.
- MEIL LANDWERLIN, G.; GARCÍA SAINZ, C.; LUQUE DE LA TORRE, M.A.; AYUSO SÁNCHEZ, L.: *Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 71.
- MIGUÉLEZ, F.; ANTENTAS, J.M.; BARRANCO, O.; MUNTANYOLA, D.: *Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal*, en *Papers* 83, 2007.
- MOLINA NAVARRETE, C.: *Derecho con mirada de mujer: la solución al conflicto de conciliación de la vida laboral y familiar en la STC 3/2007, de 15 de enero*, en *Diario La Ley*, n.º 2, 2007.

- MOLINA NAVARRETE, C.: *Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal*, en *Diario La Ley*, nº 7057, 2008.
- MORALES VALLEZ, C.E.: *La conciliación de la vida familiar y laboral: una política social*, en *Tribuna Social*, 2007, nº 193.
- MORENO DE VEGA Y LOMO, F.: *El trabajador autónomo: la conciliación entre la actividad profesional y su vida familiar*, en *Revista de derecho social*, nº 43, 2008.
- OBESO, C.: *VI Informe Randstad: Mujer y trabajo*, Instituto de Estudios Laborales, Esade-Randstad, 2006.
- PARELLA, S.; SAMPER, S.: *Factores explicativos de los discursos y estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España*, en *Papers* 85, 2007.
- PIÑEYROA DE LA FUENTE, J.A.: *La protección social de trabajador autónomo: el trasplante del esquema previsto para el trabajador por cuenta ajena como posible origen de desajustes*, en *Relaciones Laborales*, 2000, nº 7 y 8.
- REY MARTÍNEZ, F.: *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, McGraw-Hill, Madrid, 1995.
- REY MARTÍNEZ, F.: *Principales problemas jurídico-constitucionales que afectan a las mujeres en las relaciones de trabajo*, en *VVAA: Mujer y Constitución en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000.
- RICOY CASAS, R.M.: *¿Qué igualdad?. El principio de igualdad formal y no discriminación por razón de sexo en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, 2009 (en prensa).
- RICOY CASAS, R.M.: *Internet, medios de comunicación, políticas públicas y género* publicado en: "Comunicación y Género. Actas do Foro Internacional", dirigido por Luis Álvarez Pousa, Editado por el Colegio profesional de periodistas de Galicia, 2007.
- RICOY CASAS, R.M.: *Mobbing o acoso moral en el trabajo*, en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Vigo*, 2009.
- RIVAS, P.: *La relación entre trabajo y familia: la Ley 39/1999 una reforma técnica*, en *Tribuna Social* 108, CISS, 2009.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. Y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F.: *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986.

- RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, S. y BAJO GARCIA, I.: Conciliación de la vida familiar y laboral, en *Feminismos/s*, nº 8, 2006.
- SACRISTAN ROMERO, F.: *Reflexiones sobre algunas directivas de la UE relevantes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral*, en *Justicia Laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 30, 2007.
- SÁNCHEZ TORRES, E.: *Mercadotecnia y derechos fundamentales de los trabajadores: a propósito de la STC 84/2006, de 27 de marzo*, en *Iuslabor*, nº 3, 2006.
- TOBÍO SOLER, C. y FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A.: *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y práctica sociales*, en *Documentos de Trabajo (Laboratorio de alternativas)*, nº 79, 2005.
- TOBÍO SOLER, C.: *Os horarios escolares: un punto negro da conciliación*, en *Revista Galega do Ensino*, nº 55, 2009.