

2016

Leticia Arcadia López
González

[LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR]



Grado en: Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso / 4º
Convocatoria: Septiembre

[CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR]
[RECONCILING WORK AND FAMILY LIFE]

Realizado por el alumno/a Doña Leticia Arcadia López González

Tutorizado por el Profesor/a Doña Mónica Molina García

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

El objeto de este trabajo se basa principalmente en el análisis de la conciliación de la vida laboral y familiar, abarcando desde el estudio de la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, llegando hasta las diferentes propuestas y pronunciamientos de las Comunidades Autónomas, así como de la Organización Internacional del Trabajo sobre este aspecto. A lo largo del estudio, me centraré especialmente en la conciliación del trabajo con la vida *familiar* y haciendo hincapié en la flexibilización de la jornada de trabajo, a través de ejemplos con sentencias actuales y mediáticas. Se trata de un tema interesante de estudio debido a su carácter novedoso y actual, siendo además estrictamente necesario para el Estado de Bienestar, de manera que el trabajador pueda hacer uso y disfrute de su derecho a compaginar su trabajo con sus responsabilidades familiares sin lugar a discriminación alguna en el centro de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of this paper is mainly based on the analysis of reconciling work and family life , ranging from the study of Law 39/1999 to promote the reconciliation of family work life , personal and , reaching the different proposals and pronouncements of the Autonomous Communities and the International Labour Organization on this issue. Throughout the study , I will focus especially on the reconciliation of work and family life and emphasizing the flexibility of working hours, through examples with current and media statements. This is an interesting study because of its new and current character , and is also strictly necessary for the welfare state , so that the worker can use and enjoy their right to reconcile their work and family responsibilities without a discrimination in the workplace.

ÍNDICE

I.	La conciliación de la vida laboral y familiar.....	5
	I.1. Antecedentes de la conciliación.....	6
II.	La OIT en la conciliación de la vida laboral y familiar.....	7
III.	Flexibilización del horario de trabajo.....	10
IV.	La conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas...18	
	IV.1. Buenas prácticas en las Comunidades Autónomas.....	19
V.	Iniciativas y propuestas de conciliación.....	21
VI.	Conclusiones.....	26
VII.	Bibliografía	29

ABREVIATURAS

CIT: Conferencia Internacional del Trabajo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

CE: Constitución Española

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

SCTS: Sala de lo Social del Tribunal Supremo

ET: Estatuto de los Trabajadores

CCAA: Comunidades Autónomas

I. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La conciliación de la vida laboral y familiar, se encuentra regulada en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la cual completa la transposición de directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria. Además de dar cumplimiento al artículo 14 de la Constitución Española referente al derecho de igualdad y no discriminación.

Como se establece en la exposición de motivos de la citada Ley, el primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Comprende una nueva organización del sistema social/económico para establecer la compatibilidad de las responsabilidades de los trabajadores en ambos aspectos, dando lugar a un incremento de la calidad de vida de los mismos, cuando se den determinadas circunstancias, como tener una persona dependiente a cargo, maternidad, lactancia, paternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo, cuidado de familiares por razón de edad, enfermedad o accidente, a través de la reorganización del tiempo de trabajo, excedencias y permisos retribuidos.¹

En conclusión, los objetivos de la Ley 39/1999 son los siguientes:

1. “Acoger en nuestro ordenamiento jurídico preceptos comunitarios pendientes de transposición
2. Facilitar que los trabajadores puedan continuar prestando servicios y al mismo tiempo satisfacer obligaciones familiares y laborales.

¹ MINISTERIO DE IGUALDAD, FUNDACIÓN DE MUJERES, *conciliación de la vida laboral, personal y familiar*, CCOO en, http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal..pdf (02/09/2016)

3. Eliminar obstáculos que impidan acceder a la mujer al empleo. De este modo también se pretende que determinadas medidas de protección no desincentiven la contratación femenina
4. Facilitar la responsabilización familiar y doméstica del hombre. Las obligaciones familiares han de ser compartidas por todos, no sólo es responsabilidad de la mujer. En este sentido, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral habla de corresponsabilidad.”²

I.I ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN

El nacimiento de la conciliación de la vida laboral y familiar tal como la conocemos hoy, comienza a través de la incorporación de la mujer al mercado laboral. De tal manera, en que situaciones como la maternidad y el cuidado de los hijos, no afectaran a la misma. A día de hoy, la conciliación pasa a un plano más que de integración de la mujer, de igualdad entre ambos sexos, facilitando que los hombres puedan participar en el cuidado de los hijos desde el momento del nacimiento o de su incorporación a la familia, sin que esto afecte negativamente a las condiciones de empleo o al acceso al mismo.

Desde la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se ha creado un compromiso de salvaguardar la compatibilidad de estas responsabilidades, entendiéndose como un derecho del trabajador para ajustar la realidad de la vida privada al trabajo.

Últimamente, la conciliación de la vida laboral y familiar, es un tema bastante polémico en el panorama político actual, ya sea por la aparición de la diputada Carolina Bescansa en el Congreso con su bebé, o por las nuevas propuestas de algunos partidos políticos, como la reducción de la jornada laboral hasta las seis de la tarde, equiparar el horario de la península al horario de Canarias o adelantar la programación de la televisión una hora.

² ALMENDROS GONZÁLEZ, M., *Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*, Editorial Comares (2002, Granada), p.10 y ss

II. LA OIT EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La Organización Internacional del Trabajo, hace hincapié en la incorporación de la mujer como desencadenante de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como, el envejecimiento de la población, el crecimiento de los hogares monoparentales, o la actual crisis económica y las medidas de austeridad llevadas a cabo por los diferentes países, las cuales han sido impulso de las continuas presiones hacia una mejora de dicha conciliación, debido a las responsabilidades familiares y a la incompatibilidad del trabajador de disfrutar de las mismas.

Asimismo, “*en el Convenio núm. 156 se exige que los signatarios incluyan entre los objetivos de su política nacional el de permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares — tanto mujeres como hombres — puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. A tal fin, en el Convenio se proponen una serie de medidas de política, como políticas en materia de licencias, servicios de asistencia social, seguridad social, horarios laborales y modalidades de organización del trabajo flexibles, políticas de reinserción laboral, y programas de sensibilización y educación con una perspectiva de género (artículos 4 a 7)*”³.

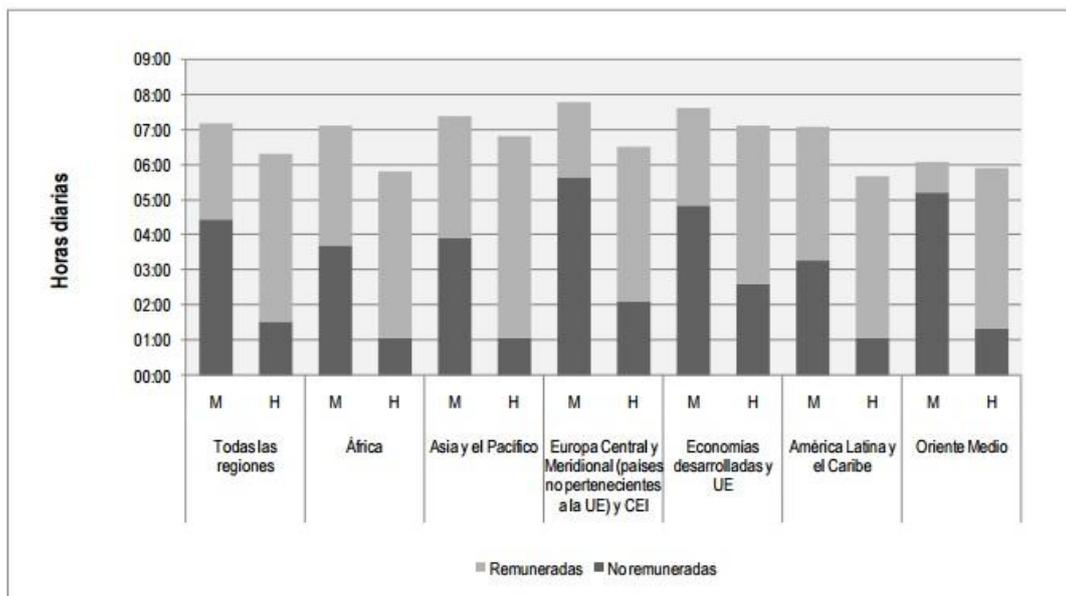
Además, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), a través de sus Conclusiones de 2009 sobre la igualdad de género como eje del trabajo decente y de sus Conclusiones de 2011 relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), promueve que se adopten medidas facilitadoras de la conciliación, las cuales son fundamentales para acelerar los procesos de reducción de la pobreza, la salud materna e incluso la reducción del SIDA y otras enfermedades. Dato importante,

³ CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011 (GB.312/POL/4), p.1

ya que contradice la opinión, de que resultaba más efectivo aplicar la conciliación de la vida laboral y familiar únicamente a los países con altos ingresos.

Por otra parte, la OIT, recalca que las mujeres siguen dedicando más horas al trabajo no remunerado de prestación de cuidados, respecto a los hombres, teniendo en cuenta que, por lo general las jornadas laborales de las mujeres son más largas, lo que da lugar a menos tiempo para el ocio, o incluso para invertir tiempo en formación o llegando a extremos como el cuidado de la salud, datos que se pueden ver representados en el siguiente gráfico, que ofrece el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual se puede apreciar, que haciendo una comparativa general de todos los países, es la mujer, la que dedica más horas diarias tanto al trabajo remunerado, como al cuidado de familiares y trabajo no remunerado, teniendo en cuenta que el número medio de horas dedicadas al día al trabajo remunerado son 3 horas y media, dedicando una media de 4 horas y media al trabajo no remunerado. Mientras que el hombre dedica dos horas más al trabajo remunerado y en cambio, únicamente una hora y media al trabajo no remunerado.

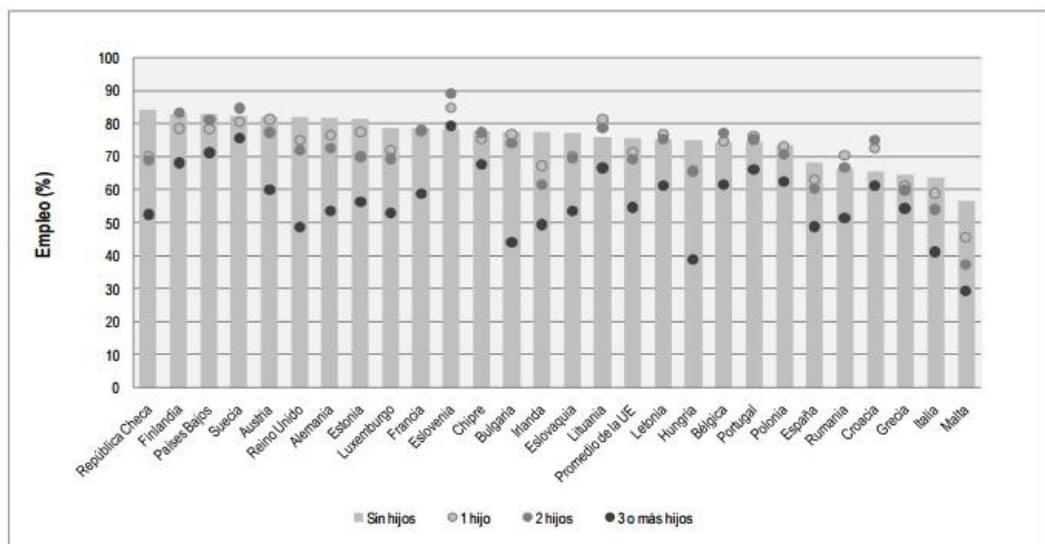
Gráfico 1. Horas dedicadas diariamente al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado de prestación de cuidados, por sexo y por región, 1998-2010 (53 países)



Estos datos reflejan que las medidas de conciliación a nivel mundial son aún defectuosas y que pese a los intentos de integrar a la mujer a la vida laboral en las mismas condiciones que el hombre, las costumbres siguen permaneciendo, así como, la adaptación del lugar de trabajo a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares, ha sido y es, un entramado complejo que ha tenido como resultado, la intensificación del conflicto entre la vida laboral y familiar, desencadenando a su vez en el crecimiento del empleo parcial, que genera condiciones negativas, como salarios más bajos, una disminución de la seguridad en el empleo, así como una menor protección social y desarrollo profesional bajos, condiciones que no sólo repercuten sobre el trabajador, sino que también afectan a los familiares del mismo.

Además, en cuanto al trabajo no remunerado y cuidado de familiares, sólo el 53% de los países, como mínimo tienen un programa público para la primera infancia, teniendo en cuenta, que se tratan de programas con una cobertura limitada, ya que, en diversas ocasiones no se ajustan a los horarios laborales de los padres, lo que fuerza a los trabajadores a desarrollar los cuidados desde el hogar, ya sea por su parte o a cargo de familiares, complicando la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares (véase gráfico 2)

Gráfico 2. Empleo de las mujeres con y sin hijos, países de la Unión Europea, 2008



Fuentes: Eurostat, 2011; para Suecia: OCDE, Base de datos sobre las familias, 2011.

La OIT, a su vez, advierte que el hecho de no prestar atención a las medidas conciliatorias, puede repercutir no sólo en el empleo y en la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias y en los niños en general, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Por lo cual, las medidas de conciliación deben considerarse una parte esencial de protección social y de los programas dirigidos a mejorar la seguridad social y económica y el bienestar de las familias, y en particular de las madres trabajadoras. Asimismo, afirman que, si estas medidas se diseñan correctamente, se puede contribuir a la igualdad de género, no sólo en el mercado laboral, sino en la vida diaria.

Por lo cual, la conciliación de la vida laboral y familiar, llevada a cabo de manera adecuada, no solo cumpliría con su objetivo fundamental que su mismo nombre cita, sino que además, ayudaría a implantar la igualdad de género en la sociedad, acabando con una importante lacra, que llevamos arrastrando hasta día de hoy.⁴

III. FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO

Una de las formas de conciliación, que ha adquirido relevancia a día de hoy, se trata de la flexibilización del horario trabajo, la cual, se ha vuelto polémica a raíz de la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid (sentencia núm. 374/2015), en la que la parte actora (un cocinero correspondiente a la categoría profesional de Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales, Cocinero de Segunda) presentaba demanda en la cual, suplicaba al Juzgado el dictado de una sentencia estimatoria, mediante la que se declarara el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario de entrada en el turno de mañana, afectando la flexibilización únicamente al turno de mañana de lunes a viernes, y no al fin de semana, ya que, su turno de trabajo comenzaba a las 08:00 horas al igual que la escuela infantil en la que se encontraba matriculado su hijo.

⁴ CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011 (GB.312/POL/4), p.1 y ss

El actor había declarado a la empresa su interés de flexibilizar su horario laboral en máximo de una hora en el turno de mañana, denegándose la misma, ya que entendían incompatible la flexibilidad horaria por necesidad del servicio, debido a que deben darse desayunos a personas con un estado delicado de salud y con necesidades concretas, siendo esa la primera hora, de 8 a 9 de la mañana.

Finalmente, en el fallo de la sentencia, se acaba estimando la demanda formulada y como consecuencia, condenando a la empresa a reconocer al trabajador el derecho de flexibilizar el horario de entrada de lunes a viernes, debido a la mínima incidencia que provocaría el reconocimiento del derecho. A ello debe adicionarse que testigos afirmaron que dos personas son las que pueden atender el servicio de desayunos sin que les conste la existencia de incidencia o colapso. Además la Magistrada afirma que no pueden prevalecer las dificultades organizativas alegadas sobre la protección jurídica de la familia.

Lo cual queda dispuesto, en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera: *“quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”*

El fallo de la sentencia tuvo un gran peso mediático a nivel nacional, consiguiendo que este caso y en concreto, esta forma de conciliación, se hiciera viral. A raíz de estos hechos, se puede considerar que dicha sentencia ha tenido un gran peso en el fomento de la flexibilización horaria laboral, sirviendo de ejemplo a muchos trabajadores en las mismas o en similares condiciones.

Otro ejemplo de flexibilización de jornada queda reflejado en la sentencia emitida por el T.S.J. Canarias (sentencia núm 1844/2012), en la cual se da una reducción de jornada como medida de potenciación del derecho de conciliación de la vida laboral, personal y familiar a una enfermera extractora para poder compaginar su horario laboral con el horario del colegio de sus hijos.

Dentro del derecho a concretar horario flexible para la conciliación de la vida laboral y familiar, empleo otro caso (Recurso 9145/2009), esta vez con un entramado más complicado, debido a las consecutivas desestimaciones. Los hechos que fundamentan la demanda de amparo son los siguientes:

1. El recurrente en amparo presta sus servicios laborales para la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León con la categoría de Ayudante Técnico educativo en una residencia de educación especial.
2. Al negociar el calendario laboral del curso escolar 2007-2008, el recurrente elige voluntariamente turno rotativo de mañana, tarde y noche. Pudiendo optar los trabajadores por un turno u otro en función de sus intereses habiendo elegido el recurrente prestar servicios en régimen de turnos rotativos.
3. El recurrente presenta reclamación previa para optar la elección del turno de noche exclusivamente alegando que debe hacerse cargo de sus hijos. La reclamación previa es desestimada por no existir en el centro para el curso escolar 2007-2008 ningún puesto en horario nocturno, por lo que el recurrente formuló demanda sobre su derecho a realizar su jornada en horario nocturno, demanda que dio lugar a los autos 529-2007 seguidos ante el Juzgado de lo Social núm. 1 de Palencia. El recurrente además alega que su pretensión de desempeñar su jornada laboral en horario nocturno se debía a la necesidad de atender a sus dos hijos de corta edad, sin tratarse este cambio de horarios de un mero capricho.
4. Por consiguiente, la demanda es desestimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 debido a que el demandante eligió voluntariamente el horario rotativo y alegando el centro, que el horario nocturno para el puesto que estaba desempeñando el demandante no existía.
5. Frente a la anterior sentencia, “el demandante” interpuso recurso de suplicación fundado en la infracción del art. 14 CE, sobre igualdad, en relación con el art. 27 CE y del art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece que “se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan

sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.” Además el trabajador alega que al haber tres turnos distintos los trabajadores pueden acogerse a cualquiera de ellos, como en el caso de las enfermeras del centro, por lo que no puede establecerse un trato discriminatorio para su categoría de ayudantes técnicos educativos. Además, sostenía el demandante que la denegación de su pretensión constituye una decisión discriminatoria por razón de su paternidad, dado que los problemas respecto a la adscripción a un determinado horario comienzan en el año 2003, habiendo sido padre en el año 2002. Por todo ello concluía solicitando que se revocase la Sentencia de instancia y se declarase su derecho a realizar su jornada durante el curso 2007-2008 en horario nocturno.

6. El recurso de suplicación fue desestimado por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, descartando que se diera discriminación alguna.
7. Contra la anterior sentencia el recurrente formuló recurso de casación para la unificación de la doctrina, en el que, entre otros extremos, señalaba que no pretende una adscripción indefinida en el turno de noche, sino durante el curso escolar 2007-2008 e insistía que en la negativa de asignarle al turno de noche durante dicho curso escolar impedía la conciliación de su vida laboral y familiar y suponía además, un trato discriminatorio.
8. El recurso, fue inadmitido por Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo por falta de contenido casacional. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo con cita a jurisprudencia propia a la que se remite (SCTS 13 y 18 de junio 2003) que la petición de cambio de turno carece de amparo legal y que el derecho que reconoce el trabajador al artículo 36.3 LET está vinculado a la existencia de una reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

9. En la demanda de amparo se aduce que las resoluciones judiciales impugnadas han vulnerado el derecho del recurrente a la igualdad (art. 14 CE), en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), alegándose la existencia de discriminación por razón de sexo. Con cita de la doctrina sentada en la STC 3/2007, de 15 de enero, se afirma que las Sentencias recurridas en amparo, al rechazar su pretensión de realizar su jornada laboral en el turno de noche por entender que no existe normativa que explícita y directamente contemple este derecho, no han ponderado adecuadamente la dimensión constitucional del asunto ex art. 14 CE, con relación al mandato de protección de la familia y la infancia (art. 39 CE). Los órganos judiciales debieron analizar desde esta perspectiva constitucional en qué medida resultaba necesaria la adscripción del demandante al turno de noche durante el curso 2007-2008 para hacer compatible la vida profesional del trabajador con su vida familiar, y cuáles fueran, en su caso, las dificultades organizativas que esa adscripción pudiera originar en el centro de trabajo en el que presta servicios como ayudante técnico educativo. Sin embargo, los órganos judiciales se han limitado a denegar el turno solicitado por el trabajador con fundamento en consideraciones de estricta legalidad, prescindiendo de toda ponderación de las circunstancias concurrentes y de cualquier valoración sobre la importancia que ello tiene para la efectividad del derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo, implícito según el recurrente en su ejercicio del derecho a adscribirse al turno de noche durante el curso 2007-2008 para atender al cuidado de sus dos hijos menores, de acuerdo con los arts. 36.3 y 34.8 LET. Se añade en la demanda de amparo que el rechazo de su pretensión de realizar su jornada laboral en horario nocturno para poder lograr una efectiva conciliación de su vida laboral y familiar, no sólo le discrimina a él, sino también a su esposa, trabajadora y madre, que se ha visto obligada, para poder atender adecuadamente a los hijos de la pareja, a reducir su jornada, con la consiguiente merma de retribuciones, resultando así

- obstaculizado su desarrollo profesional como mujer con relación al varón, lo que supone convertir a su esposa en víctima de una discriminación indirecta por razón de sexo.
10. En este sentido el recurrente viene a justificar la especial trascendencia constitucional del recurso en la necesidad de que el Tribunal Constitucional se pronuncie acerca de un aspecto como el planteado en este caso en el que la negativa a reconocer al padre trabajador un derecho para la mejor conciliación de la vida familiar y laboral supone a su vez una discriminación indirecta de la mujer trabajadora, pues con ello se consigue que solo sea la mujer la que atienda a los hijos, lo cual supone un gran obstáculo a la igualdad de sexos y la perpetuación de una tendencia histórica todavía muy arraigada, que diferencia los roles entre padres y madres laboralmente hablando.
 11. Se acordó la admisión a trámite del recurso de amparo, el cual, el letrado de la Comunidad Autónoma interesó en inadmitir por ausencia de justificación de la especial trascendencia constitucional del recurso, además solicita que el recurso sea desestimado ya que no existe vulneración del derecho de igualdad-
 12. Por consiguiente, el fiscal insiste en que se otorgue el amparo por lesión del derecho a la igualdad, declarando la nulidad del referido Auto ordenando que se retrotraigan las actuaciones al momento inmediatamente anterior a su dictado, para que por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se proceda a dictar nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.
 13. Finalmente el Tribunal Constitucional en el fallo de la Sentencia le otorga el amparo solicitado al recurrente, reconociendo su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sus circunstancias familiares, declarando la nulidad de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palencia, así como la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que inadmite el recurso de casación para unificación de la doctrina. Así como, retrotraer las actuaciones al momento procesal

inmediatamente anterior al dictado de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palencia a fin de que por este órgano judicial se dicte, con plenitud de jurisdicción, nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental reconocido.

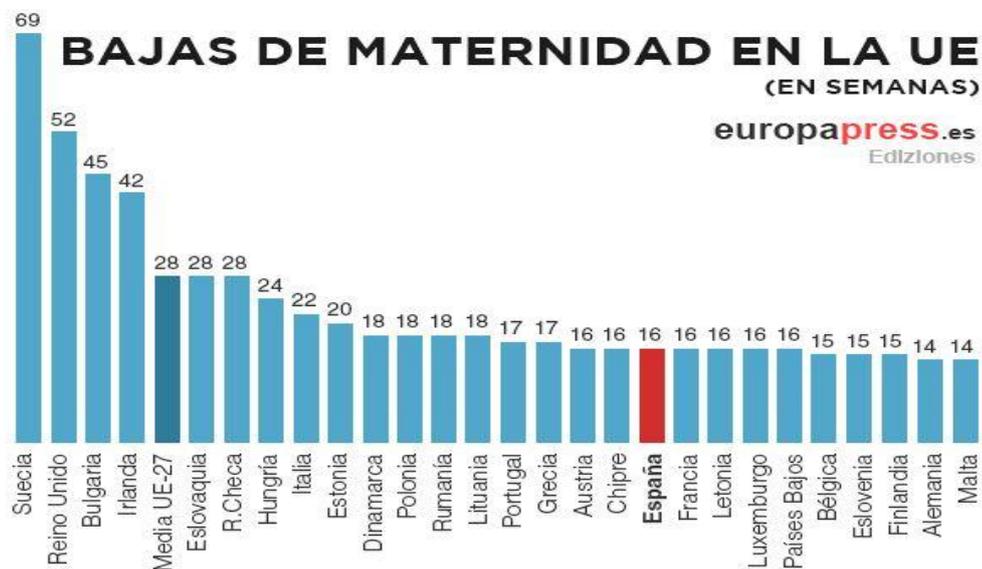
Algo tan simple como la flexibilidad horaria, se trata de una estrategia vital para conciliar la vida laboral y la familiar, sobre todo en casos como los vistos anteriormente, ya que en muchas ocasiones, los horarios de trabajo chocan con los de las guarderías y colegios, haciendo imposible el día a día de los trabajadores con hijos a cargo. La problemática se encuentra en que, *“en apariencia, la modalidad procesal de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se trata de un sencillo procedimiento creado para atender y resolver las discrepancias que surjan entre empresario y trabajador en materia de concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada por motivos familiares previstos en los apartados 4º, 4º bis, 5º y 7º del art. 37 del ET, pues así está dispuesto en el art. 37 6º del ET. Pero tras esa aparente sencillez encontramos un complejo entramado de derechos de conciliación de diferente concepción y alcance cuyo ejercicio no siempre está definido legal o convencionalmente y a los que hay que dar solución, lo que convierte, en ocasiones, al procedimiento en un puro conflicto de intereses entre empresario y trabajador.”*⁵

Otra de las dificultades que destacan a la hora de llevar a cabo la conciliación es que, la Ley 39/1999 *“Tiene, sin embargo, una limitación importante, y es que los permisos no entrañan ningún tipo de retribución (excepto el permiso de maternidad, durante el cual se percibe el 100% del salario, y el permiso de dos días por motivos familiares urgentes), por lo que sólo una minoría de las familias puede acogerse a ellos. Y esta limitación es para las familias que tienen un trabajo asalariado con carácter fijo.”*⁶

⁵ OLMOS PARÉS I. *La tutela judicial efectiva de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral*, Portal Jurídico LexNova, en <http://portaljuridico.lexnova.es/articulo/JURIDICO/233319/la-tutela-judicial-efectiva-de-la-conciliacion-de-la-vida-familiar-personal-y-laboral>, (15/05/16).

⁶ INSTITUTO DE LA MUJER, *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*, Observatorio 10 (2008, Madrid), p.20

En una sociedad donde la parte débil es el trabajador, este conflicto de intereses no favorece al mismo, por lo que, se trata de un tema con un entramado complicado por el que todavía hay que luchar para llegar a una conciliación justa y equilibrada, mediante la cual, los trabajadores puedan compaginar su vida diaria con su profesión, sin lugar a discriminación alguna en el centro de trabajo. Conseguir una conciliación efectiva es totalmente necesario, ya que las consecuencias se han visto reflejadas, por ejemplo, en la natalidad del país. Según un informe de Europa Press, en nuestro país, dada la falta de facilidades en este aspecto, los españoles se han visto afectados en el número de hijos que desearían tener, además consideran que la conciliación se ha vuelto cada vez más defectuosa desde que los dos cónyuges trabajan, sobre todo cuando el horario de la madre es a jornada completa. Lo cual, podemos ver reflejado en el siguiente gráfico:⁷



Para dar solución a esta problemática, medidas simples como la flexibilidad horaria podrían desencadenar en una conciliación eficaz, en la que el trabajador no encuentre trabas a la hora de compatibilizar sus horarios de trabajo con los horarios de

⁷ <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-conciliacion-laboral-familiar-cuales-son-condiciones-espana-20160313200637.html>(15/05/2016)

colegios o guarderías de sus hijos. Se trata de un problema que a primera vista resulta sencillo, pero como he citado anteriormente, no se trata más que de un conflicto de intereses entre empresario y trabajador, conflicto que resuelto de la forma adecuada, no sólo cumpliría con el su objetivo primordial que sería que los trabajadores con hijos a cargo disfruten de su derecho de poder compaginar sus horarios sino que afectaría indirectamente y de cierto modo a la natalidad del país.

IV. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

El papel que juegan las Comunidades Autónomas en las políticas de conciliación es transcendental, ya que muchas *“han elaborado leyes o decretos de amplio espectro, que contienen un importante número de medidas referidas a conciliación.”*⁸ Por otro lado, existe una gran variedad de planes y de medidas que cada Comunidad Autónoma dedica a la conciliación, por lo que existen grandes diferencias entre cada una de ellas, ya que no se da ningún tipo de coordinación estatal *“la diversidad es la norma, ya que en esta materia no hay ningún mecanismo de coordinación a nivel estatal y cada región define sus propias prioridades y sus propias preferencias técnicas e ideológicas.”*⁹

Por lo tanto, se puede deducir, que la regulación de la conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas es escasa, y para lograr el auge de medidas conciliatorias en las mismas y facilitar al trabajador compaginar el trabajo con su vida personal, y teniendo en cuenta el peso que tienen las CCAA en la aplicación de determinadas materias como esta *“consideramos que deben introducirse medidas que faciliten y promuevan la conciliación, y en concreto, la utilización de las correspondientes excedencias, permisos o suspensiones previstas en la norma*

⁸ CANÓVAS MONTERO, A., ARAGÓN MEDINA, J., ROCHA SÁNCHEZ, F., *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas*. Ediciones Cinca (2005, Madrid), p. 85

⁹ INSTITUTO DE LA MUJER, *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*, Observatorio 10 (2008, Madrid), p.20

estatutaria; además de una regulación específica para aquellos trabajadores a los que no les es aplicable totalmente la regulación contenida en la Ley 39/1999 y normas conexas”¹⁰

IV.I BUENAS PRÁCTICAS EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS:

A continuación procederé a analizar las buenas prácticas, así como las iniciativas de las Comunidades Autónomas para fomentar la conciliación dentro de las mismas.

En primer lugar, *“Galicia, Navarra, Islas Baleares y País Vasco han optado por incentivar a las empresas que contraten trabajadores desempleados para sustituir a trabajadores que hayan optado por reducir su jornada de trabajo por motivos familiares, al amparo del art. 37.5 ET”¹¹*

Asimismo, como medida de incentivo, Navarra ha participado de la siguiente manera: *“ha optado por conceder una subvención de 150 ó 100 euros mensuales, con tope de doce pagos, cuando la trabajadora contratada lo haya sido para la sustitución de otro trabajador que haya reducido su jornada en la mitad o un tercio respectivamente, incrementándose las cuantías anteriores en 75 ó 50 euros respectivamente, cuando la trabajadora contratada para la sustitución se encontrase en situación legal de desempleo con al menos 12 meses de antigüedad.”¹²*

Por otra parte, la Comunidad Gallega también ha participado en estas medidas de fomento notoriamente, teniendo en cuenta que, *“la ayuda es de hasta 2400 euros anuales, cuantía que también se reducirá proporcionalmente cuando la duración del*

¹⁰ COSTA REYES, A., RODRÍGUEZ CRESPO, M.J., “La actuación de las comunidades autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral”, *Temas Laborales*, núm. 79 (2003), p.112

¹¹ COSTA REYES, A., RODRÍGUEZ CRESPO, M.J., “La actuación de las comunidades autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral”, cit. p.116

¹² COSTA REYES, A., RODRÍGUEZ CRESPO, M.J., “La actuación de las comunidades autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral”, cit. p.117

contrato sea inferior a un año, o la parte proporcional cuando el contrato se realice a tiempo parcial”¹³

Otro tipo de medidas que se apunta, es la de “compensar” a las empresas por el gasto que supone contratar a un trabajador para sustituir a trabajadores que se hayan acogido a su derecho de conciliación. Por lo tanto, Comunidades como, Islas Baleares, Andalucía, Castilla y León, y Galicia, han seguido esta línea “*considerando oportuno regular incentivos a la contratación para aquellas empresas que contraten a trabajadores en sustitución de quienes hayan decidido ejercer su derecho de suspender del contrato de trabajo para atender a sus hijos o familiares. Sin duda estas normas autonómicas siguen la línea abierta por la legislación estatal a través del RDL 11/1998, de 4 de septiembre y de la Disposición Adicional 1º de la Ley 12/2001, de 9 de julio.*”¹⁴(Idem, p.118).

En el caso de Canarias, mediante la Ley 1/2010 Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres, en el Capítulo III sobre conciliación de la vida familiar y laboral se contemplan varios artículos que protegen este derecho, tanto en el sector público como en el sector privado.

1. Artículo 40: Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado
2. Artículo 41: Organización de espacios, horarios y creación de servicios
3. Artículo 42: Teletrabajo y trabajo en el domicilio

De la conciliación en las empresas privadas

1. Artículo 43: Conciliación en las empresas, “incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.”

De la conciliación en la Función Pública canaria

¹³ Ibidem

¹⁴ Idem, p.118

1. Artículo 44 Conciliación en el empleo público: medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como, la creación centros infantiles para hacer un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades domésticas.

Por lo tanto, de esta manera se demuestra el esfuerzo y las buenas prácticas de algunas Comunidades Autónomas -como las mencionadas anteriormente- por incentivar a las empresas, para dar cabida al derecho de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores. Desarrollando la normativa estatal para salvaguardar este derecho totalmente necesario para desarrollar una vida digna.

V. INICIATIVAS Y PROPUESTAS DE CONCILIACIÓN

A raíz de lo expuesto en el apartado anterior, los incentivos llevados a cabo por las Comunidades Autónomas, son los siguientes:

1. Incentivos de contratación a trabajadores desempleados que sustituyan a aquellos que estén disfrutando de su derecho de conciliación.
2. Subvenciones mensuales a las empresas que contraten trabajadores que sustituyan a otro trabajador que haya reducido su jornada parcialmente.
3. Ayudas proporcionales a la duración del contrato.
4. Incentivos a la contratación de trabajadores suplentes de aquellos que hayan decidido ejercer su derecho de suspender el contrato para hacerse cargo de hijos o familiares.
5. Flexibilización horaria.
6. Incentivación a las empresas para dar lugar a la creación de centros infantiles en el trabajo.

Estas iniciativas llevadas a cabo por las Comunidades Autónomas, tienen un punto en común, el cuál se trata de incentivar a las empresas para aliviar los gastos económicos que les supone contratar a un trabajador que sustituya a aquel que se encuentra disfrutando su derecho de conciliación. Estas medidas sirven de ayuda, para reforzar la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de

las personas trabajadoras. Ya que la cuál por sí sola, no es suficiente para que el trabajador haga uso y disfrute de una vida familiar adecuada sin dejar de ejercer su derecho al trabajo en unas condiciones dignas, debido a que son las empresas, quienes llevan a cabo la contratación de sustitutos de estos trabajadores, y para que el trabajo en las empresas en las que se ha causado la baja, la reducción de jornada o bien, la excedencia, siga su curso, es necesario realizar estas contrataciones, que como bien se sabe, suponen un gasto extra para los empresarios, por lo que los incentivos y subvenciones a las mismas, no solo producen avanzar en cuestiones de conciliación y en fomentar el Estado de Bienestar y unas condiciones dignas y justas de trabajo, sino que, yendo más allá, las consecuencias son mayores, ya que, con estas medidas, se ayuda a aumentar la natalidad del país, así como, a llevar a cabo una concienciación ciudadana y social estrictamente necesaria para avanzar en este aspecto.

Por otra parte, la OIT propone diferentes iniciativas de conciliación como las siguientes:

Cuadro 1. Medidas que facilitan la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, por tipo de problema para los trabajadores

Tipos de medidas	Tipos de problemas para los trabajadores al tratar de conciliar el trabajo y la vida familiar		
	Establecer prácticas sistemáticas viables	Atender asuntos relacionados con acontecimientos/ necesidades familiares importantes	Hacer frente a las emergencias
Políticas relativas a las licencias	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vacaciones anuales por un periodo mínimo de tres semanas laborables conforme a lo establecido en el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) ■ Posibilidad de decidir cuándo hacer uso de las vacaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Licencia para evitar riesgos de salud durante el embarazo o la lactancia ^M ■ Licencia por maternidad ^M o paternidad ^H y licencia parental ^{M,H} ■ Licencia suplementaria por parto múltiple o por defunción materna ^{M,H} ■ Licencia de adopción ^{M,H} ■ Licencia para la prestación de cuidados de larga duración 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vacaciones anuales ■ Licencia por enfermedad que puede usarse por motivos familiares urgentes ■ Licencia por motivos urgentes/por razones humanitarias ■ Días de licencia parental
Prestaciones de seguridad social		<ul style="list-style-type: none"> ■ Prestaciones por maternidad, paternidad, parentales, por hijos u otras prestaciones ■ Asistencia sanitaria prenatal, durante el parto y puerperal ■ Rebajas fiscales ■ Créditos de pensión a los cuidadores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Atención de la salud infantil ■ Prestaciones durante la licencia de corta duración
Tiempo de trabajo y organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reducción de las jornadas de trabajo prolongadas y de las horas extraordinarias ■ Previsibilidad del horario de trabajo (por ejemplo, horas extraordinarias, trabajo por turnos) ■ Trabajo a tiempo parcial con prestaciones proporcionales conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) ■ Horarios flexibles 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horarios flexibles y/o teletrabajo ■ Posibilidad de reducir el horario de trabajo temporalmente ■ Interrupciones de la carrera profesional ■ Periodos de descanso para cuidados prenatales y puerperales ■ Pausas para lactancia pagadas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horarios flexibles o sistema de capitalización del tiempo de trabajo (los trabajadores controlan en cierta medida sus horarios) ■ Teletrabajo a título ocasional
Servicios de prestación de cuidados	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso a servicios de cuidados asequibles y adecuados para los familiares a cargo ■ Servicios de asistencia y cuidados a domicilio ■ Programas de cuidado de niños antes y después de la jornada escolar 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Instalaciones para lactancia en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acceso a servicios de urgencia ■ Posibilidad de llevar a los niños al trabajo en caso de emergencia ■ Posibilidad de utilizar los teléfonos en el lugar de trabajo

GB.312/POL.4 [2011-09-06] Sp.docx

9

GB.312/POL.4

Tipos de medidas	Tipos de problemas para los trabajadores al tratar de conciliar el trabajo y la vida familiar		
	Establecer prácticas sistemáticas viables	Atender asuntos relacionados con acontecimientos/ necesidades familiares importantes	Hacer frente a las emergencias
Reinserción laboral		<ul style="list-style-type: none"> ■ Programas para mantener el contacto ■ Orientación y formación profesional ■ Asistencia en la búsqueda de empleo y formación en el trabajo ■ Licencia pagada de estudios 	
Reducción del trabajo no remunerado	<ul style="list-style-type: none"> ■ Infraestructura (carreteras, agua, energía, saneamiento) ■ Transportes ■ Escuelas, centros de salud y guarderías ■ Planificación familiar ■ Tecnología y servicios que permiten un ahorro de mano de obra ■ Compatibilidad del horario escolar con el horario laboral ■ Comedores escolares ■ Horario de apertura de los servicios públicos, centros médicos 		

Nota: M = Políticas relativas a las licencias para las mujeres; H = Políticas relativas a las licencias para los hombres.

15

Teniendo en cuenta estas medidas, cabe destacar que varias se tratan de propuestas que no tienen porque representar un alto coste para la empresa y que la implantación de las mismas se podría dar a corto plazo, facilitando de esta manera que los trabajadores puedan conciliar adecuadamente:

1. Posibilidad de decir cuando hacer uso de las vacaciones: medida fácil de aplicar sin alto coste para la empresa que puede facilitar al trabajador emplear sus vacaciones para llevar a cabo sus responsabilidades familiares.
2. Reducción de la jornadas de trabajo prolongadas y horas extras: se ha demostrado que las jornadas de trabajo prolongadas no aumenta la productividad de la empresa ya que el trabajador comienza a distraerse y a sentir fatiga a partir de ciertas horas trabajando, por lo que, esta medida, beneficiaría tanto a la empresa como al trabajador, pudiendo este disfrutar de más tiempo libre para poder conciliar con mayor facilidad.

¹⁵ CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011 (GB.312/POL/4), p.9 y ss

3. Previsibilidad del horario de trabajo: se trata de una medida, que al igual de la elección del uso de las vacaciones, no supone un alto coste para la empresa ni es difícil de aplicar. Por lo contrario, desde el lado del trabajador, supondría poder organizar su tiempo libre con antelación y así poder conciliar.
4. Horario flexible: el horario flexible es una propuesta cada vez más demandada por la sociedad, empresas de éxito como Google se rigen bajo estos horarios y los empleados pueden conciliar con facilidad ya que pueden elegir su horario de trabajo.

Otras medidas por parte del Estado, podrían suponer un gran avance en la conciliación de la vida laboral y familiar:

1. Acceso a servicios de cuidados asequibles para familiares a cargo: Este, se trataría de un servicio fundamental y que proporcionaría un gran avance en la conciliación, ya que, desde la incorporación de la mujer al trabajo, tanto el hombre como la mujer disponen de escaso tiempo para atender a los familiares a cargo y estos servicios suponen un elevado coste que no está al alcance de cualquier persona.
2. Servicios de asistencia y cuidados a domicilio: Teniendo en cuenta lo nombrado anteriormente, este servicio facilitaría una gran ayuda a los trabajadores con familiares a cargo.
3. Programas de cuidado de niños antes y después de la jornada escolar: Medida de gran ayuda para los trabajadores con hijos a cargo, ya que en numerosas ocasiones es imposible compaginar el horario laboral con el horario de las guarderías o escolar.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA- La conciliación de la vida laboral y familiar se trata de un tema aún novedoso, que no sólo persigue que los trabajadores con familiares a cargo puedan compaginar ambas tareas sin lugar a discriminación en el centro de trabajo por sus circunstancias familiares, sino que, además, supone un avance importante para la sociedad, ya que busca dejar atrás los métodos tradicionales mediante los cuales las mujeres soportaban toda la carga de las responsabilidades familiares, buscando lograr un reparto equitativo de las tareas domésticas y mirando siempre hacia un plano igualitario entre el hombre y la mujer. Ejemplo que se puede observar en la Sentencia del Tribunal Constitucional, anteriormente detallada (Apartado 3, sobre flexibilización del horario de trabajo) en el Recurso 9145/2009, en el cual el letrado defensor denunciaba que la negativa a reconocer al padre trabajador un derecho para la mejor conciliación de la vida familiar y laboral supondría a su vez una discriminación indirecta de la mujer trabajadora, pues con ello se consigue que solo sea la mujer la que atiende a los hijos, lo cual supone un gran obstáculo a la igualdad de sexos y la perpetuación de una tendencia histórica todavía muy arraigada, que diferencia los roles entre padres y madres laboralmente hablando. Asimismo, la conciliación de la vida laboral y familiar, no es nada más ni nada menos, que el camino para llevar a cabo la aniquilación de la perpetuación de esta tendencia histórica, que tristemente sigue presente en el día a día, así como, la corrección de tendencias demográficas como el descenso de la tasa de natalidad, ya que dado la falta de medidas de conciliación, los trabajadores habían reducido sus expectativas del número de hijos que desearían tener, lo que establece, que con una correcta conciliación este descenso en la tasa de natalidad, podría ser corregido.

SEGUNDA- Además, la conciliación de la vida familiar y laboral, está siendo un tema polémico y de actualidad, debido a las propuestas de los políticos o a casos con gran influencia mediática como la sentencia núm. 374/2015, también detallada anteriormente, que ha servido de impulso como ejemplo a los trabajadores para poder hacer uso de su derecho a compaginar su trabajo con sus responsabilidades familiares,

además haciendo popular y notoria una medida de conciliación, como lo es la flexibilización del horario de trabajo. Teniendo en cuenta que un horario flexible puede facilitar en gran medida que el trabajador pueda compaginar su empleo con su vida diaria, por este motivo, cada vez más empresas se unen a esta propuesta, así como, las Comunidades Autónomas o la OIT, respaldan esta iniciativa como una medida de conciliación efectiva y que puede desencadenar en grandes resultados.

TERCERA- En cuanto a propuestas, las Comunidades Autónomas han participado en elaborar una serie de medidas para facilitar la conciliación de los trabajadores como incentivos de contratación a sustitutos, subvenciones o incentivos para la creación de centros infantiles en el lugar de trabajo.

CUARTA- La OIT también se ha pronunciado anunciando iniciativas interesantes, no solo por parte del Estado apostando por incentivos y horarios flexibles sino también por parte de la empresa con medidas como la reducción de jornadas de trabajo prolongadas, que el trabajador pueda decidir cuándo hacer uso de las vacaciones o que el mismo pueda prever su horario de trabajo para de esta manera organizarse mejor con sus tareas cotidianas. Estas medidas propuestas por la OIT son interesantes ya que, aparte de ser novedosas no conllevan un alto coste para la empresa a la hora de implantarlas, y como consecuencia, pueden ser muy efectivas a la hora de conciliar. La OIT, además advierte, que si no se llevan a cabo medidas de conciliación adecuadas y el trabajador no logra compaginar su empleo con sus responsabilidades familiares, las consecuencias no sólo afectarán al trabajador, sino que sus familiares también se verán afectados.

QUINTA- Por lo tanto, puedo destacar que la conciliación de la vida laboral y familiar, es un tema con especial transcendencia, que se debe implantar cada vez más con el paso del tiempo en la sociedad, facilitando al trabajador los medios para poder hacer uso y disfrute de este derecho, consiguiendo la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral e influyendo en temas con gran relevancia, como la tasa de natalidad del país.

SEXTA- Es decir, que si se superan las controversias entre empresario y trabajador para acordar medidas conciliatorias, los efectos de las mismas se apreciarían notablemente, no sólo en el ámbito laboral, sino en la sociedad en general y en la calidad de vida de los familiares de estos trabajadores.

VII. BIBLIOGRAFÍA

ALMENDROS GONZÁLEZ, M., *Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*, Editorial Comares (2002, Granada), p.10 y ss

CANÓVAS MONTERO, A., ARAGÓN MEDINA, J., ROCHA SÁNCHEZ, F., *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas*, Ediciones Cinca (2005, Madrid), p. 85

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011 (GB.312/POL/4), p.1

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011 (GB.312/POL/4), p.1 y ss

dem, p.9 y ss

COSTA REYES, A., RODRÍGUEZ CRESPO, M.J., “La actuación de las comunidades autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral”, *Temas Laborales*, núm. 79 (2003), p.112

COSTA REYES, A., RODRÍGUEZ CRESPO, M.J., “La actuación de las comunidades autónomas para la conciliación de la vida familiar y laboral”, cit. p.116

Idem, p.117

Ibidem

Idem, p.118

INSTITUTO DE LA MUJER, *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*, Observatorio 10 (2008, Madrid), p.20

INSTITUTO DE LA MUJER, *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*, cit., p.21

MINISTERIO DE IGUALDAD, FUNDACIÓN DE MUJERES, *conciliación de la vida laboral, personal y familiar*, CCOO en, http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf (02/09/2016)

OLMOS PARÉS I. *La tutela judicial efectiva de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral*, Portal Jurídico LexNova, en <http://portaljuridico.lexnova.es/articulo/JURIDICO/233319/la-tutela-judicial-efectiva-de-la-conciliacion-de-la-vida-familiar-personal-y-laboral>, (15/05/16).

<http://www.europapress.es/sociedad/noticia-conciliacion-laboral-familiar-cuales-son-condiciones-espana-20160313200637.html>(15/05/2016)