



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales.
Facultad de Derecho.
Universidad de La Laguna
Curso 2018/19.
Convocatoria: Extraordinaria de marzo.

GARANTÍAS LABORALES MÁS INFLUYENTES EN EL DESARROLLO DE LA MUJER TRABAJADORA.

MORE INFLUENTIAL LABOUR GUARANTEES FOR THE
DEVELOPMENT OF WORKING WOMEN.

Realizado por el alumno/a Dña. Irene de Armas Báez.

Tutorizado por el Profesor/a D. Brais Columba Iglesias Osorio.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la
Empresa.

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

ABSTRACT

In this project the evolution and access of women to the Spanish work market. This period of analysis is taken from the incorporation to the working environment, with the arrival of a labor movement until this date, having in consideration stages very relevant as an economic crisis and a rise, as to warranties and labor protection.

To contrast this information I compared previous works made by different authors, so that I could individualise each one of their theories and extract a conclusion according to them. At the same time, I searched through official index pages that offered quantitative data where this hypothesis developed in this study are confirmed.

Key words: Labour market, family reconciliation, female entrepreneurship, business culture and wage gap.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En este trabajo se analiza la evolución de la mujer en el mercado de trabajo español. El periodo de análisis se computa desde su incorporación al mundo laboral con la llegada del movimiento obrero hasta la actualidad, teniendo en cuenta etapas muy relevantes tanto de crisis económica como de auge, en cuanto a garantías y protección laboral.

Para contrastar la información, he comparado obras anteriormente realizadas por diferentes autores, de manera que pudiese individualizar la teoría de cada uno de ellos, y lograr extraer una conclusión acorde a estas. A su vez, he acudido a páginas de índices oficiales que plasmen datos cuantitativos donde se confirman las hipótesis que se pretende desarrollar dentro de este estudio.

Palabras clave: Mercado de trabajo, conciliación familiar, emprendimiento femenino, cultura empresarial y brecha salarial.

ÍNDICE.

1.INTRODUCCIÓN.....	4
2.BREVE RECORRIDO HISTÓRICO DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO.....	7
3. INCORPORACIÓN DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN EL ÁMBITO LABORAL.....	16
3.1. IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PROCESO DE CONCILIAR.....	25
3.2 RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL.....	29
3.2.1. MEJORA ESTRUCTURAL Y PERMANENTE DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	32
4. MUJER TRABAJADORA Y DESAFÍO EMPRENDEDOR.....	34
5.CONCLUSIONES.....	42
6.BIBLIOGRAFÍA.....	46

1.INTRODUCCIÓN.

Es cierto que, la mujer trabajadora se ve sometida a una constante evolución de su posición dentro y fuera del mundo laboral, ya que, a raíz de una materia u otra, se enfrenta a cambios e imposiciones que en la actualidad siguen siendo coetáneos, sin llegarse a apreciar por ello, el intento de su radicalización. Por ello, las mujeres han roto los esquemas impuestos por una sociedad patriarcal desde hace décadas, reclamando primordialmente, su acceso a una educación, a un mayor nivel cultural, y a una equidad en las condiciones laborales entre géneros. Atendiendo a estas premisas, el propósito de este estudio es indagar en las medidas adoptadas para la evolución por razón de género en el mundo laboral español, los motivos en los que están infundadas y la actuación del Estado, desarrollando específicamente todo lo relativo a la conciliación familiar y el curso que ha arrastrado el problema de la brecha salarial en nuestro país, ya que, pese a haber avanzado en la aclaración de estos derechos durante este siglo, el significado real de lo que implica el aprovechamiento de estas garantías, no está percibido como tal por la mayoría de los trabajadores españoles.

Considero que este tema tiene especial relevancia en la actualidad, ya que se está intentando paliar y concienciar a la población de la importancia de alterar los regímenes y tradiciones que generan la clara disparidad entre

géneros, y en donde los jóvenes jugamos un papel fundamental por ser los impulsores de nuevas reivindicaciones, y de hacer ver a las generaciones pasadas que la lucha por la igualdad persiste en el tiempo y gana terreno al sistema patriarcal impuesto a lo largo de la historia.

Para todo ello, he empleado una metodología de investigación teórica a través del uso de las muestras disponibles en el Instituto Nacional de Estadística, y demás datos recogidos de investigaciones anteriormente realizadas por autores reconocidos, de manera que se pueda aclarar el porqué de los efectos generados de este fondo y su impacto en la vida contemporánea.

A su vez, el cuerpo de la investigación está dividida en el estudio de tres cuestiones principales. Inicialmente, a modo de contexto histórico, he indagado en el recorrido de la mujer en la incorporación al mundo de trabajo español y la importancia de su representatividad en cuanto al logro de las garantías laborales conseguidas hasta hoy. A continuación, he dedicado gran parte del estudio al análisis del concepto de conciliación familiar, su importancia dentro de las negociaciones colectivas, así como su influencia de cara a la productividad empresarial, para proseguir en el siguiente punto con el gran dilema de la brecha salarial, tomando especial relevancia tal obstáculo en aquellas mujeres que deciden enfrentarse al desafío emprendedor y en las medidas que pueden ser tomadas para que se fragüen

estas desiguales situaciones. Finalmente, a modo de conclusión, extraigo todas las ideas consideradas como primordiales de la investigación realizada y propongo una serie de mejoras que pueden llegar a ser planteadas para el progreso de la materia estudiada.

.

.

2.BREVE RECORRIDO HISTÓRICO DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO.

Debemos recordar que, en las sociedades industriales, la esfera de la producción ha sido siempre paralela al mundo doméstico, y enfocada para un modelo de trabajo masculino, por lo que, cuando surgió la modificación del rol femenino, con la imposición de su presencia más allá del hogar y el intento por incluir su participación en ese mundo comparable a lo ya conocido, supuso la concepción de tal realidad como una revolución silenciosa impulsada por aquellas promotoras activas de la idea de la modernidad en la que reclamaban un impulso tecnológico dentro de sus casas, a la vez que salían a reconfigurar su papel social en la nación de ese momento. Las consecuencias de las guerras civiles, y la precariedad en la que estaba sumiéndose el país fueron también detonantes claves para que la presencia femenina estuviese más evidenciada en el territorio urbano, que, sumado a la innovación y avances mecánicos, no dio más opción a la transformación del espacio público en aquellos campos entendidos hasta entonces, como exclusivos para los varones.

De esta manera, comenzaron a surgir factores explicativos que motivaron tal situación. Inicialmente, la disparidad salarial se asoció a las diferencias en las características productivas que había entre sexos, es decir, cuanto mayor

era tu experiencia laboral o nivel educacional, mayor derecho a retribuciones y condiciones óptimas tenías, por lo que, si nos aferrásemos a esa hipótesis, la mujer ni siquiera optaba a aquellos puestos que conllevaran mayor dificultad que una producción en cadena. Sin embargo, el verdadero enigma surgió cuando aun teniendo las mismas características para acceder a un puesto, fuese el hombre quien ocupase el trabajo en la mayoría de las situaciones. Por ello, se empezó a hablar de factores tradicionales, como la segregación en segmentos del mercado de trabajo mal remunerados, la ocupación en aquellos puestos donde pudiese a su vez realizar en su totalidad las labores domésticas, o directamente acudir al sector servicios, donde las habilidades humanas predominaban al conocimiento de las funciones, y su validez era entendida de menor prestigio.

Aun habiendo analizado de manera cuantitativa la materia, desarrollando los “porqués” de este suceso, y descomponiendo en su totalidad los determinantes desde hace décadas, se sigue sin indagar en cuáles han sido los motivos de las diferencias observadas en esos factores.

Por ejemplo, ¿existe una preferencia de las mujeres a ocupar aquellos puestos donde, pese a que estén peor remunerados, muestren características en las condiciones que no fuesen deseables para estas, como lo es el esfuerzo físico, o ha sido la discriminación arrastrada la que hace que ni se planteen optar a ese puesto?

Anker, Melkas y Korten (2003) afirmaron que, “La brecha salarial, en este caso, se derivaría de la desigual distribución de hombres y mujeres por sectores y ocupaciones, la cual se explicaría, a su vez, con base a diferentes factores. De esta forma, la existencia de determinadas normas sociales, ciertos estereotipos por sexo e incluso la propia estructura del mercado laboral condicionarían la decisión de las mujeres de no competir por ciertos empleos”, tal premisa, nos haría entender parcialmente la determinación de las empresas de agrupar a hombre y mujeres por separado, con el fin de evitar enfrentamientos de identidad en ocupaciones altamente masculinizadas. Por lo tanto y citando a Bergmann (1995), concluimos que “las diferencias observadas en cuanto al salario percibido por hombres y mujeres derivarían del sistema social vigente y del conflicto que se plantea entre ambos sexos en aspectos relacionados con el trabajo no remunerado”¹. De esta manera, se han manifestado nuevas teorías explicativas, incidiendo en la posible existencia de diferencias entre hombres y mujeres en rasgos psicológicos o habilidades no cognitivas, que pudieran influir en sus resultados laborales a través de sus preferencias o actitudes, como puede ser la aptitud femenina en las relaciones interpersonales, frente a una mayor predisposición del hombre en las capacidades de negocio. El problema recae

¹ MURILLO, I. (2013). *La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España*. (p.41). Lugar de publicación: Instituto de entidades fiscales. Recuperado de: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/49731/1/2014_Murillo_Simon_HPE.pdf

cuando se favorece más a unas competencias que a otras para justificar los salarios y la elección de ocupaciones de puestos de trabajo, en cualquiera de los casos, cabe destacar que tales motivos no son suficientes para excusar tal desajuste.

En este sentido, se enfatiza que la consideración de aspectos de índole social y psicológico ha supuesto un sustancial avance en la explicación de por qué hombres y mujeres obtienen resultados dispares en el mercado laboral. Así, se ha documentado que las mujeres son más adversas al riesgo que los hombres, lo que les induce a competir por trabajos más estables con una menor retribución de promedio, afirman Croson y Gneezy (2009).²

De igual modo, los puestos de trabajo con mayor remuneración van a la par con funciones competitivas, lo que se cree que puede tener menor captación para las mujeres, sin embargo, en las últimas décadas se ha contemplado la capacidad de estas para adaptar sus aptitudes ante el acto de negociar, modificando el concepto de este, lo que podría generar una actitud menos agresiva en sectores del mercado laboral que estaban caracterizados por ello. Aun así, la integración de la mujer en el mercado laboral los últimos 30 años se ha caracterizado por su crecimiento a gran escala en tal corto periodo de

² MURILLO, I. (2013). *La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España*. (p.42). Lugar de publicación: Instituto de entidades fiscales. Recuperado de: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/49731/1/2014_Murillo_Simon_HPE.pdf

tiempo, argumentado esto a través de datos recogidos como que, “El mercado laboral español se ha incrementado en los últimos 25 años en más de 21 puntos (de 32.4 por ciento del primer trimestre de 1987 a 53.75 por ciento en el mismo trimestre de 2014), que a su vez, la tasa de escolaridad de la mujer es mayor en todas las etapas y edades a la de los varones, o que todos estos sucesos, han fomentado una disminución en la tasa de natalidad española (De 2,2 hijos en los años 80, a 1,1 hijos en 2014)”³.

El conocimiento de cifras de esta índole más que fomentar una propuesta de mejora a lo largo de la evolución laboral femenina, han sido concebidas como “argumento” para justificar las consecuencias y los efectos a los que han sido sometidas las mujeres desde el inicio, secuelas notables que han generado repercusiones también en el acceso a la protección social, como la precariedad contractual, que ha obligado a la madre trabajadora a tomar decisiones que, en vez de amparar su seguridad y la de su familia, la limita a las exigencias del mercado y la economía nacional, anhelando así la posibilidad de conciliar ambas facetas de la vida de forma conjunta y directa.

³ MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, M^a GENOVEVA, SANTOS PITA, MANUELA DEL PILAR, & PÉREZ NARANJO, LEONOR M^a. (2015). *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*. (p.21). Lugar de publicación: Papeles de población. .Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008&lng=es&tlng=es.

Lejos de reducirse, estas cualidades que configuraban las dispares dinámicas del mercado laboral sufrían transformaciones que hacían frenar nuevamente el auge en la tasa de actividad femenina a mediados de los años 80, ya que hasta el momento, la inactividad femenina estaba condicionada por su presencia en la economía sumergida, pero, con este suceso de prosperidad dentro del mundo profesional, surgieron nuevos obstáculos que impiden la equiparación con el género opuesto.

La desigualdad se percibe durante 1985 y 1995, en “la desregularización del tiempo en la jornada laboral femenina”⁴, entendida como la inestabilidad en la etapa profesional impuesta por agentes externos que impiden la conciliación de lo personal y profesional en la toma de decisiones desde la condición de mujer trabajadora. Se determinó por causas como el mantenimiento, incluso incremento en algunos sectores de salarios precarios, obligando a las mujeres a tener dos trabajos o a tener que sobrevivir con un capital mínimo; la imposibilidad de desarrollo profesional dentro del sector escogido, puesto que era inconcebible que una madre trabajadora priorizase su crecimiento personal dentro de su puesto de trabajo

⁴ RECIO, C y TORNS, T. (2012). *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Entre la continuidad y la transformación*. (p. 180). Lugar de publicación: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de: <http://revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf>

a la vez que ejercía el rol maternal; la carencia de conciliación laboral, o el intento de ir introduciendo la figura varonil en la actividad doméstica.

Las consecuencias de esta situación se vieron reflejadas en ámbitos como la aminoración del deseo de reproducirse, lo que trae consigo una disminución de la tasa de fecundidad y un cambio en la concepción del “*familismo*, entendido como la dependencia y solidaridad por la familia durante el Estado de Bienestar”⁵, en las décadas siguientes, ya que a partir de este momento, los hijos suponen un coste económico y laboral que las mujeres, fundamentalmente aquellas con educación superior, no estaban dispuestas a asumir.

Todo este engendramiento de nuevas formas de vida han supuesto un cambio radical en la historia de la mujer, ya que a partir de esta época, comienzan a modificarse los datos que hasta el momento se habían mantenido de igual forma en el tiempo, como lo es el índice de natalidad en el país, tasas de actividad e inactividad por géneros diferenciados, reformas en las normas sociales, imposición de actos anteriormente vetados, o el emprendimiento de la mujer en nuevas actividades, de manera que no se diese cabida a una involución en el intento de culminar la equidad entre

⁵ MORENO, A y ACEBES, R. (2007). *Estado de Bienestar. Cambio familiar, pobreza y exclusión social en España en el marco comparado europeo*. (p.75). Lugar de publicación: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Recuperado de: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/75/es_t02.pdf

géneros dentro de todos los aspectos de la sociedad, especialmente en el ámbito laboral.

Pero ¿Tienen las consecuencias sociales generadas por la actuación femenina, una repercusión plenamente positiva en el colectivo general?, este enigma surge cuando se confirma la hipótesis de que, el aumento de la tasa de actividad femenina disminuye el paro colectivo, sin hacerse alusión a que también ha provocado una desestructuración del mercado laboral, pues las medidas llevadas a cabo por los gobiernos inclusivos, tanto de fomento de empleo en donde destacaron los programas NOW, como para reforzar los derechos individuales dirigidos a la expansión, traen consigo el planteamiento de si realmente, es beneficioso para la sociedad crear múltiples subempleos precarios a costa de la pérdida de los requisitos dignos que propician los puestos fijos. Lo lógico es saber que no, lo que no es tan evidente es que, tales secuelas están generadas por la falsa inclusión de esas medidas, pues todas ellas estarán determinadas por cláusulas invisibles que lo que realmente generan es una limitación intangible para el crecimiento de la mujer trabajadora, primero en el sector al que optan, luego en la real capacidad de asunción del puesto de trabajo, para proseguir con la pérdida de los beneficios obtenidos por su rendimiento al tener que limitarlos en un contrato parcial, y finalizar con el hecho de que, aunque las acciones positivas creadas tengan una finalidad igualitaria, la puesta en práctica por

parte de los empresarios ha tenido un desenlace totalmente opuesto, pues han empleado la ley para nutrir la ganancia empresarial y con ello han dividido la calidad de vida del mundo obrero en su totalidad.

3. INCORPORACIÓN DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN EL ÁMBITO LABORAL.

La conciliación familiar ha venido planteada como un mecanismo de mejora de los problemas sociales que han estado arraigados a lo largo de la historia de la mujer, la división sexual del trabajo y su perseverancia en la vida doméstica. Estas dos circunstancias ralentizaron el individualismo laboral femenino hasta hace pocas décadas, sin embargo, fue necesaria una transformación en las políticas sociales y conceptos de formas de familia generada por la presión de la globalización y el impacto de pertenecer a la UE. Tales avances, se vieron implantados de manera tardía en nuestro Estado de Bienestar, puesto que no fue hasta la abolición total de la dictadura franquista, que España comenzó un proceso de desmercantilización, donde el estado comienza a promover derechos y condiciones que permitiesen un nivel de vida aceptable para la clase trabajadora. Así, comenzaron a surgir nuevos criterios que modificaban el concepto tradicional de familia, como lo es la *desfamiliarización*, entendida como la menor dependencia individual en base a la familia, que, hasta el momento, estaba caracterizada por su unificación tanto a nivel moral como económico, en donde todos aportaban al bien común del hogar.

Aunque esto no produjo únicamente efectos positivos en la calidad de vida, puesto que las mujeres tomaban conciencia de su no posesión de capitales

propios de cara al futuro, se comienza a promover un proceso totalmente opuesto, la mercantilización del trabajo de las mujeres, con lo que pretendían que se diese valor económico a su aportación dentro y fuera de la casa de manera que equiparase un poco esa desigualdad y se generasen efectos emancipatorios de cara a la vida familiar.

De este modo, se plantean dos nuevos problemas, las parejas en las que ambos tienen trabajos fuera de casa y sus jornadas les impiden conciliar trabajo y familia, y por otro lado que, ante esta situación, siguen siendo las mujeres las que asumen el rol doméstico nuevamente encargándose de las cargas familiares.

Lo que determina este hecho es, que la necesidad de configurar un sistema que incluya las nuevas relaciones sociales surgidas y se promuevan nuevas técnicas de cooperación entre géneros para así equilibrar las responsabilidades en ambas formas de vida sigue siendo totalmente necesario para hacer real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades para ambos sexos a la hora de acceder al mercado de trabajo.

Miguel Ángel Almendros en su obra *Familia y Trabajo; Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*, determina que, para desarrollar tal efectividad, “Es necesario, por un lado, introducir medidas normativas y de otra naturaleza que faciliten al trabajador la adecuada asunción de sus cargas familiares, y por otro,

promover y fomentar la utilización de tales medidas por el trabajador varón”.⁶

Por ello, se debate que las piezas del tal avance fueron la interacción de la coyuntura económica con la influencia de nuevos riesgos sociales en el mercado laboral. De esta manera, se iban nutriendo los recursos que le otorgaron poder a la mujer para llegar hasta la conciliación de hoy en día, ya que se enfrentaron a las transformaciones socio gráficas con una redefinición de su papel intentando paliar la doble posición de desigualdad, tanto de clase como de género, a la que se enfrentaban.

Asimismo, es importante tener presente el concepto que tenía el Estado en relación familia-estado, ya que los instrumentos para el diseño de estas políticas sociales se usarán de manera diferente por ello, pues no solo están planteadas para la igualdad entre hombres y mujeres, sino también para generar un impacto en los problemas sociales como lo es intento de incrementar la natalidad, cubrir las demandas que exige el mercado, o aumentar la población activa en el país, entre otros. De esta manera lo concibe también la autora Inés Campillo en su obra *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: España e Italia*, en la que cita que “Estos efectos

⁶ ALMENDROS, M. (2002). *Familia y Trabajo; Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos Laborales*. (p. 6 y 7). Granada. Editorial Comares.

dependerán del objetivo político que guíe la política de conciliación, de los instrumentos elegidos para llevarla a cabo y del contexto institucional y cultural en el que se implementa”.⁷

Entonces, cabe decir que, cuanto mayor sea la capacidad organizativa del estado a favor de estas políticas, mayor será su influencia en el acceso a los recursos de poder de las mujeres, acciones que se pueden medir a través de indicadores como el aumento de la reivindicación de áreas con participación femenina, mayor tasa de empleo, o sindicación y creación de organizaciones feministas.

No fue hasta los años noventa que las políticas europeas empezaron a desarrollarse y lo hicieron a través de directivas, cuya transposición estaba obligada a la legislación de los países miembros, en las que se regularon aspectos tan importantes como la seguridad de las trabajadoras embarazadas con la inclusión del permiso de catorce semanas o en riesgo de embarazo ((92/85/CEE, Consejo Europeo, 1992), todo lo relativo al permiso parental reconociendo excedencias para el cuidado de menores de ocho años de mínimo tres meses (96/34/CE, Consejo Europeo, 1996), o la promoción de jornadas a tiempo parcial, así como la igualación de las condiciones con

⁷ CAMPILLO, I. (2009). *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: España e Italia*. (p.196). Lugar de publicación: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <http://webs.ucm.es/info/ec/jec12/archivos/A6ECONOMIA%20FEMINISTA/ORAL/CAMPILLO%20POZA/CAMPILLO%20POZA.pdf>

respecto a los trabajos a tiempo completo a través de la Directiva 97/81/CE de 1997.

No obstante, “En los últimos años las políticas de conciliación han sido trasladadas al primer plano de la política pública europea gracias a la Estrategia Europea de Empleo (EEE), puesta en marcha en 1997 en la cumbre de Luxemburgo”. Este plan de estrategias pretendía fijar unas políticas de empleo y conciliación comunes, pero no a través de la imposición, sino que dejaba un marco abierto de actuación y capacidad a cada estado, para que estableciese las herramientas oportunas con el fin de llegar a un objetivo común en toda la comunidad, el cual era que, en el 2010, “Todos los Estados miembros deberán alcanzar entonces una tasa de empleo femenino superior al 60% (European Commission, 2002), una tasa mínima de cobertura de la atención infantil de 0 a 3 años del 33% y una tasa mínima de cobertura de la atención infantil de 3 a la edad de escolarización del 90% (European Council, 2002)”⁸

En España, las políticas públicas en materia de conciliación comenzaron a adquirir importancia con la creación en 1999 de la ley de “Conciliación de

⁸ CAMPILLO, I. (2009). *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: España e Italia*. (p.197 y 198). Lugar de publicación: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <http://webs.ucm.es/info/ec/jec12/archivos/A6ECONOMIA%20FEMINISTA/ORAL/CAMPILLO%20POZA/CAMPILLO%20POZA.pdf>

la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” (Ley 39/1999) por el gobierno conservador del Partido Popular, cuya función era unificar todos esos preceptos ya existentes, modificarlos y ampliarlos en base a quiénes estarán amparados por su disfrute y protección. Entre algunas cuestiones incluidas, destacan, la posibilidad de reducción de jornada para el cuidado de hijos prematuros o familiares con discapacidad hasta 2º grado de consanguinidad, el establecimiento del nuevo permiso retribuido para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, así como el otorgamiento de bonificaciones en las contribuciones a la seguridad social para aquellas empresas que sustituyan a los trabajadores que disfruten de algún permiso para el cuidado.

Por otro lado, el mismo gobierno activa un Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004), proponiendo el igual acceso de hombres y mujeres al mercado de trabajo y la necesidad de atención a la primera infancia, creando una deducción fiscal para madres trabajadoras con hijos menores de 3 años. Sin embargo, en marzo de 2004, entra la izquierda al nuevo gobierno y con ellos se introducen unos planes de mejora que provocarían un cambio en esta materia.

Haciendo referencia al hecho de que son las mujeres las que adoptan la función de cuidadora de personas dependientes, ya sean o no familiares, el PSOE presenta la *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a*

las personas en situación de dependencia (39/2006), que reconoce tal hecho y propone que estas personas sean atendidas por los servicios públicos de atención o en consecuencia de su imposibilidad, recibir ciertas prestaciones económicas para el cuidado en función del grado de dependencia. Con su puesta en marcha, surgieron nuevos problemas, ya que el gobierno se topó con unas Administraciones públicas mal coordinadas y con un desbordamiento de población al que se le reconocía tal derecho, que lo que provocaba era un enfoque erróneo en el otorgamiento de los servicios y un mal gasto de las subvenciones.

No fue hasta la creación de la Ley 3/2007 del 22 de marzo sobre la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres donde se fomenta la corresponsabilidad entre ambos sexos de las obligaciones familiares y se establecen acciones positivas a través de medidas específicas a favor de las mujeres, adoptadas por los poderes públicos para hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, en 2008 comienza una profunda recesión económica en el país que altera todas las mejoras conseguidas hasta el momento, y marca la segunda candidatura de Zapatero en la presidencia, con precariedad y recortes como características principales. Asimismo, comienzan en mayo de 2010 tales acontecimientos, con la llegada del primer paquete de medidas de austeridad, que disminuyó el salario de los puestos públicos y congeló

directamente las pensiones a las cuantías del momento, pero, no fue hasta 2011 que se aprobaron las tres reformas más regresivas e influyentes hasta ahora en nuestro estado, por un lado, la reforma laboral, que establece disposiciones como la generalización del contrato por fomento de empleo, que trae consigo una menor indemnización por despido, la crisis como causa objetiva en el despido procedente o la posibilidad de rescindir de los convenio laborales ya vigentes, la reforma en las pensiones, que obliga a la clase obrera a jubilarse a los 67 años e incrementa el periodo de cotización exigido para acceder a la pensión, y, finalmente, una última reforma pactada con el Partido Popular que lo que pretendía era blindar la estabilidad presupuestaria a través de la modificación del art. 135 CE.

En noviembre de 2011, el Partido Popular gana las elecciones con mayoría absoluta y, desde entonces, el gobierno conservador ha indagado en la dura agenda de austeridad iniciada por el gobierno socialista, llevando a cabo más reformas en el ámbito laboral (2012) o en las pensiones (2013), y, generando así, un debilitamiento en los recursos de poder, una minoración de la protección pública, a través de actuaciones como la supresión de la sanidad universal, o un aumento en las tasas de desempleo, que han llevado al mercado de trabajo a una situación de precariedad plena y obligando a las mujeres trabajadoras a retraerse en todos los avances conseguidos, situaciones que se ven reflejadas en consecuencias como la disminución de

la afiliación sindical femenina, o un recorte en políticas de igualdad del 47% desde su puesta en marcha.

Todo el proceso por el que ha pasado el intento de compaginar facetas y crear una única forma de vida para la mujer trabajadora nos permite entender mejor el mecanismo empleado para unir la situación económica con tal avance, o retroceso, de las políticas implantadas, y, nos permite entender mejor que los recursos de poder a los que optan estas mujeres están totalmente condicionados por el tipo de gobierno que preside en el momento.

Sin embargo, “la velocidad con la que se han eliminado o desvirtuado muchas de las medidas de conciliación introducidas durante el periodo de expansión (1997-2010) nos sugiere que, probablemente, para que un sector de política se mantenga en el tiempo, no sólo es necesario que se multipliquen los recursos de poder de las mujeres, sino que se consoliden durante un periodo más largo de tiempo, cristalizándose en dinámicas e inercias institucionales más difícilmente reformables”.⁹

⁹ CAMPILLO, I. (2014). *Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España. (1977-2014). Un marco explicativo.* (p.226). Lugar de publicación: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <file:///C:/Users/irene/Downloads/47759-82118-1-PB.pdf>

3.1. IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PROCESO DE CONCILIAR.

Tan importante es la implicación del sector público en este asunto, como la intervención en el sector privado, y es por ello que a la negociación colectiva, se le concibe como el recurso donde recae la mayoría de la responsabilidad de las actuaciones, ya que, la gran dificultad no es la voluntad de las empresas para facilitar la conciliación, sino que los intereses en el conflicto suelen ser múltiples, como pueden ser los otros familiares, los compañeros de trabajo que cubran las jornadas en las que no puede estar la trabajadora, los clientes y sus exigencias en cuanto a la flexibilidad horaria de las empresas, etc.

Es por ello por lo que se les otorga a los representantes de los trabajadores y comités de empresa, la independencia para determinar la manera en que pueden asumir tales medidas, puesto que no todas las empresas disponen de los mismos márgenes organizativos. Aun así, la Comisión Europea ha presentado en abril de 2017 una propuesta, la Recomendación UE 2017/761, que recoge en 20 capítulos todo lo relativo al cumplimiento de materias como la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la protección e inclusión social y el establecimiento de las condiciones laborales justas dentro de una organización.

También hay que tener en cuenta que no todas las empresas tienen los mismos recursos para hacer frente a las políticas, y que hay incluir en todo momento para su creación aspectos como las peculiaridades del sector o el tamaño, pues no es igual el sector del ocio o el turismo, donde es el cliente quien marca las exigencias de la disponibilidad horaria, que el sector de oficinas, donde la planificación puede ser más autónoma de cara a las necesidades del negocio en el momento. Además, es relevante enfatizar que hay una clara evolución de los estilos de dirección, en donde se tiene que buscar el equilibrio eficaz entre las necesidades de la empresa y las de los trabajadores, de manera que no se produzcan efectos ralentizadores en el desarrollo profesional y el buen clima laboral se mantenga después de la implantación de tales medidas. Para ello, es necesario contar con herramientas como la ayuda pública a las empresas, técnicas para reenfoque la situación y así identificar las rigideces del sistema, o la posibilidad de individualizar a cada empresa para determinar así las soluciones a llevar a cabo, siempre respetando o mejorando la normativa vigente.

Aún con todo, es muy complejo establecer una única fórmula para conciliar, por lo que en las negociaciones colectivas se intenta implantar la idea de que la implicación de los representantes es sumamente necesaria, pues a mayor presencia, mayor adecuación de las medidas a las necesidades reales, y que la institucionalización de los convenios supone una garantía de los derechos

de los trabajadores, por lo que es imprescindible que estos lleven reflejado expresamente la política que quieren implantar dentro de su organización.

Son varios los estudios que ratifican que la herramienta más usada por las empresas es el sistema de permisos, el cual destaca por el efecto coyuntural en la atención a la familia en ese momento y limita la eficacia de tales medidas, pues supone un gran coste en absentismo laboral, evidencia las repercusiones en las carreras profesionales de las madres trabajadoras, y supone una pérdida de ingresos que no todas las familias se pueden permitir. Así, se determina que tal sistema genera un impacto negativo en la participación laboral, ya que es usado mayoritariamente por las mujeres, y, su alternativa a la adopción de estos permisos es llegar a acuerdos individuales con los superiores. Esto surge ante la necesidad de flexibilizar la aplicación concreta de las medidas, como lo es la disponibilidad temporal para dedicarse a la esfera privada durante el periodo de vida laboral, entre otras. Y todo esto nos hace plantearnos, ¿Esta situación se genera a petición de los trabajadores, o a consecuencia de la ausencia de otro tipo de medidas?

Lo que se ha logrado determinar ha sido que la gran parte de los convenios colectivos recogen los permisos tradicionalmente incluidos porque así lo estima el ET, y que, mayoritariamente son disfrutados por ambos géneros, como lo es el permiso por nacimiento de hijos, permiso por

fallecimiento/enfermedad de familiares, o el permiso por matrimonio. Sin embargo, aquellos en los que su disfrute es exclusivo de las mujeres como lo es el permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, no están desarrollados en su totalidad en gran parte de los convenios, y sobre todo en los de sectores como la agricultura, la construcción o la industria, siendo este último en donde más se incide en base a la suspensión por riesgo en el embarazo. A pesar de lo cual, se observa que en el sector servicios, en donde trabajan mayoritariamente las mujeres, es donde se recoge un mayor número de medidas y se incide específicamente en las que son exclusivas de la mujer para que su cumplimiento sea el mayor posible por parte de todas las organizaciones.

En este sentido, se entiende que, “se está desaprovechando la oportunidad de ampliar y adaptar la normativa a las necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras de compatibilizar el trabajo con los demás aspectos de su vida personal, y de mejorar la calidad de vida laboral y el ambiente de trabajo”¹⁰, por lo que es necesario tomar consciencia de la importancia de la participación social en el diseño y ampliación de todas las

¹⁰ BIBLIOTECA DIGITAL DE LAS ISLAS BALEARES. (2016). *Conciliación: Proceso de implantación y negociación colectiva*. (p.72). Recuperado de: http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/aymadrid/0016.dir/aymadrid0016.pdf

propuestas posibles y que, cuanta mayor presencia haya en la toma de decisiones, antes se llevan a cabo los progresos en esta materia.

3.2 RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL.

En la actualidad nos encontramos ante el surgimiento de un nuevo concepto de sociedad, reconocida actualmente como “post-capitalista” y entendida como una comunidad basada en el consumo, la información y el conocimiento, que trae consigo valores antes no tenidos tan en cuenta, como lo es el bienestar, la calidad de vida o el consumo. De esta manera, surge también un cambio en la concepción de las organizaciones, pues si las empresas establecen unas condiciones que permitan vivir bien a sus trabajadores, estos serán más felices, y estarán más abiertos a la proactividad empresarial, haciéndolos mas productivos y menos oportunistas. Lo que se pretende es evitar adoptar aquellas medidas que puedan resultar paternalistas y se planteen desde la utopía, para así ceñirlas a la realidad y poder extraer el mayor valor del factor humano para la empresa.

“No es ilógico, por tanto, pensar que existe una estrecha relación entre productividad y conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, si bien debe tenerse en cuenta también que las medidas encaminadas a establecer un equilibrio entre el trabajo y la vida privada tiene un coste

económico, ya sea por su prestación directa por el empresario o por el hecho de reducir la jornada del trabajador”¹¹, y que nos encontramos ante una serie de factores que afectan a la implantación de estas medidas, como lo es el tamaño de la organización, el elevado porcentaje de mujeres en plantilla, el grado de inversión de la empresa en formación, o la competitividad en el mercado laboral, puesto que el efecto de las políticas de conciliación derivan del hecho de que, cuánto más especializada esté una persona para su puesto de trabajo, mayor será el coste que tendrá que asumir la empresa cuando decida ausentarse por motivos de necesidad personal. Pero, si la organización promueve unas medidas que le permitan a esta trabajadora adaptarse, esta se sentirá comprometida con la organización y disminuirá la probabilidad de absentismo laboral o rotación dentro de la empresa, a la vez que serán claves para que las mujeres avancen en sus carreras profesionales. Dicho esto, “lo realmente importante no es que exista una serie de políticas de conciliación, sino que las personas crean que aprovecharlas no va a perjudicar su carrera a medio o a largo plazo”¹².

Y, ante tal intento, nos encontramos con el gran impedimento de la burocratización y estandarización del trabajo, que lo único que origina son

¹¹ MERCADER, J. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y familiar*. (p.28). Madrid. Editorial Ariel S.A.

¹² MERCADER, J. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y familiar*. (p.37). Madrid. Editorial Ariel S.A.

rigideces a la organización y una excesiva preocupación por controlar el trabajo, más que apoyar a las personas que lo hacen. La solución para abordar este tema e incrementar a su vez la productividad, pasa por desarrollar una reorganización del trabajo, otorgándoles a las empresas los recursos e incentivos que requieren para que la instauración de las políticas esté realmente al alcance de los trabajadores.

Pero, tal reorganización no puede adoptarse como objetivo si no se tienen claras las medidas que se van a llevar a cabo para su puesta en marcha. Inicialmente, será necesario hacer una extensa revisión de los contenidos de la LOIMH, para así obligar a las empresas a profundizar en la flexibilización del trabajo dentro de sus convenios y justificar la no inclusión en sus planes de una serie de medidas ampliamente aceptadas y compatibles con la productividad empresarial, como lo es la jornada de trabajo a tiempo parcial. Por otro lado, también sería viable que desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se planteen una serie de campañas publicitarias dirigidas tanto al empresario como al ciudadano para que la puesta en conocimiento de todas las políticas adoptadas llegue a más lugares, o que se obligase a las empresas a recopilar datos sobre el uso de las políticas en su organización por clasificación profesional y sexo, de manera que se conociese el alcance que realmente tienen estas medidas en la puesta en práctica en la actualidad.

3.2.1. MEJORA ESTRUCTURAL Y PERMANENTE DEL TIEMPO DE TRABAJO.

Tras concebir al tiempo de trabajo como la actividad central del desarrollo de todos los trabajadores, se precisa que el resto de “tiempos”, como lo es el social o familiar, están condicionados por la duración y la productividad. Pero, “los profundos cambios experimentados en la organización de la actividad productiva en las tres últimas décadas se han proyectado de manera especial en la organización del tiempo de trabajo, manifestándose una doble tendencia”¹³. En primer lugar, el desarrollo de un procedimiento de flexibilización de la regulación del tiempo de trabajo, que ha traído consigo la generalización de jornadas irregulares y variables que han estado determinadas en función de las necesidades del momento, y a ello, se le ha sumado la posibilidad de variar las jornadas pactadas desde el inicio a lo largo del año, a través de unas cláusulas que permiten tales modificaciones con sujeción a los límites del convenio.

Todos estos datos ponen de manifiesto la reestructuración a la que han estado sometidas las jornadas de trabajo, que, no solo ha supuesto una intensificación del tiempo de trabajo, la cual ha sido traducida como aumento de productividad a corto plazo, sino que surgen nuevamente

¹³ MERCADER, J. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y familiar*. (p.61). Madrid. Editorial Ariel S.A.

dificultades en la conciliación con la vida cotidiana, las cuales perduran a lo largo del tiempo y generan consecuencias directas de asincronía familiar y social para la mujer trabajadora. “Hasta el momento, las principales respuestas a estos problemas por parte del ordenamiento jurídico y de la negociación colectiva han tenido un alcance limitado. Así, si bien ha habido un impulso de las medidas legales y convencionales de conciliación, éstas se concentran en su gran mayoría en situaciones y periodos temporales de especial conflictividad (permisos puntuales o excedencias limitadas temporalmente en supuestos de maternidad, cuidado de menores y familiares, etc)”¹⁴, pero no aborda la solución desde una perspectiva permanente que perdure durante el tiempo que estará el trabajador en el mundo laboral. Para emprender propósitos de cambio reales, será necesario implantar medidas que aseguren tal compatibilidad en la vida real, a través actuaciones como el incremento de permisos no retribuidos para situaciones no reconocidas como necesidades familiares, como lo puede ser una enfermedad leve o la asistencia a reuniones escolares, o la limitación de la realización de horas extraordinarias, sobre todo en supuestos en lo que ya se hayan negociado acuerdos de flexibilidad, entre otras actuaciones.

¹⁴ MERCADER, J. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y familiar*. (p.64). Madrid. Editorial Ariel S.A.

Adoptando este tipo de medidas, será cuando únicamente veamos la eficacia que tiene el buen cumplimiento de los derechos ya reconocidos legalmente.

4. MUJER TRABAJADORA Y DESAFÍO EMPRENDEDOR.

Cuando llegamos a cierta edad, nuestras prioridades cambian y lo que antes considerábamos irrelevante ahora pasa a ser preferencia, y nos obliga a tomar decisiones que condicionan ámbitos que ya estaban estructurados en el ritmo de vida de cada uno, como lo es la vida laboral femenina. Esto se debe a que la carrera profesional de las mujeres se convierte en intermitente cuando otro aspecto cobra mayor importancia, como lo es el interés por el crecimiento familiar. Ante esta inclinación por la vida personal, las trabajadoras asumen que sus posibilidades de alcanzar el liderazgo o tener puestos importantes en la empresa están totalmente mermadas, por lo que comienzan a considerar el trabajo por cuenta propia como una vía de escape que le permita llevar una adecuada conciliación en los dos ámbitos y crecer profesionalmente de forma individual e independiente.

Aunque esa sea una razón de peso, no es la única por la que las mujeres deciden emprender, ya que, junto al género masculino, se conciben como elementos comunes y necesarios para iniciar una actividad, el tener la capacidad de detectar y explotar una oportunidad de negocio, sumado a la intencionalidad de elaborar un plan de viabilidad para ello. Sin embargo, el

acceso a la posibilidad de emprender no está determinado de igual manera para ambos géneros, partiendo de la base de que hay diferencias que no se pueden paliar, como es la antigüedad en la incorporación al mundo laboral, que trae consigo la menor experiencia en cualquiera de los sectores y el menor conocimiento en habilidades de creación y transformación de las actividades empresariales.

Aún con ello, también se observa que las motivaciones para abordar una profesión propia tampoco entienden de géneros mayoritariamente hablando, ya que las causas principales que se generan dentro de la persona son, el querer gozar de libertad para la toma de decisiones y así poner en práctica sus ideas, o la insatisfacción con el puesto de trabajo anterior al impedir este el avance en la carrera profesional individual. No obstante, no son las únicas razones para adoptar esta decisión, debido a que hay muchas veces en que los elementos externos influyen de manera muy significativa en esta toma de decisiones.

Así es como el entorno económico de la región, o la cultura empresarial se hacen hueco en las características fundamentales de emprender, ya que, a mayor riqueza regional, mayor disposición de capital para invertir y más productos con menor coste financiero. Y, en cuanto a la cultura, se tiene muy en cuenta la que está implantada en la sociedad y la incidencia que tiene sobre el individuo, pero, es importante enfocar aquella educación

derivada de la tradición familiar, sobre todo aquellas familias propensas al emprendimiento, que, aparte de ser un modelo a imitar, favorece la creación de nuevas empresas a través de la transferencia de datos y asesoramiento desde el inicio.

Por otro lado, son las propias características del mercado las que presionan a las mujeres a llevar a cabo esta idea, pues se encuentran con barreras como el techo de cristal o la falta de autonomía laboral, que, sumado a que de media tienen un salario inferior al hombre para el mismo puesto de trabajo, acuden al autoempleo para evitar así la discriminación salarial. Pero, pese a ser una alternativa con visión positiva, puede formar un círculo vicioso al afectar a la cantidad de iniciativas emprendidas por mujeres por no poder acumular el capital suficiente para llevarlas a cabo.

Para un mejor estudio del papel de la mujer en la creación de las empresas es necesario no sólo ver el fundamento que la llevó a ello, sino también las barreras con las que se topa tanto para su inicio como en su desarrollo. De entrada, los componentes demográficos y contextuales se evidencian a través de elementos como la importancia del sector donde se quiere implantar, pues esto determinará la dimensión del negocio y la aversión al riesgo que tendrá que asumir para ello, por lo que, se ha comprobado que la empresaria optará en gran medida por el sector servicios y de consumo, al ser con el que más se puede conciliar la vida personal y requiere de menor

atención. También, se evidencian estos elementos en aspectos como la edad y la formación del individuo, siendo normalmente las mujeres entre 24 y 38 años las que se deciden a emprender un trabajo por cuenta propia frente a los hombres, que asumen este riesgo desde edades más tempranas e incluso después de haber pasado más de la mitad de su vida laboral.

En cuanto a los niveles de conocimiento, el nivel y tipo de educación afecta directamente a la capacidad de detectar oportunidades en el mercado, agente que le juega una mala pasada a la mujer ambiciosa, puesto que no hay diferencias significativas en el nivel, pero sí en la especialización, entendiendo esto como la preferencia de las jóvenes a estudiar grados sobre todo de humanidades y ciencias sociales antes que carreras como marketing o ingeniería. Lo que genera este tipo de actuaciones es un mayor retardo en la toma de decisiones, que dificultará el acceso a recursos, y tener una menor experiencia previa a emprender, disminuyendo así considerablemente, las probabilidades de éxito de esa actividad.

De igual modo, perjudican las restricciones con las que se han encontrado y han tenido que superar las mujeres autónomas, siendo las variables más influyentes dos de ellas. Primordialmente, es la falta de acceso a financiación el principal problema por el que no se ponen en práctica los proyectos implantados por el género femenino, esto se cree que es en respuesta al nivel de riesgo que asumen, puesto que predominan los

negocios de menor tamaño entre ellas, lo que genera una menor fuente de capital por no tener inversiones significativas, y esto hace que las entidades bancarias e inversores rechacen la financiación. Tal cuestión lo que nos lleva a pensar, es que las mujeres emprendedoras prefieren no tener deudas y mantener el control del negocio usando menos instrumentos financieros y más fuentes internas, como puede ser el apoyo en redes familiares.

Sin embargo, el motivo real por el que las mujeres emprendedoras no cuentan con apoyo económico es porque son víctimas del “patrón reconocimiento”, es decir, “como no hay antecedentes de éxitos femeninos, las empresas de capital de riesgo, los inversores privados y las entidades financieras son más evasivos a la hora de apostar por estos planes”¹⁵. Aunque, es apropiado enfatizar a su vez, que son las empresas que tienen a mujeres ocupando los puestos de dirección, las que más apuestan por estas iniciativas.

Tanto como, las redes sociales que se posean juegan un papel fundamental en el paso de teoría a práctica de estos negocios, ya que suponen una base y un mejor acceso a recursos tan fundamentales como son el acceso a fuentes de información, medidas de supervivencia y crecimiento empresarial, o el

¹⁵ TALENT STREET. (20/06/2017). *La brecha de género se incrementa en los emprendedores*. Equipos&Talento. Lugar de publicación: <https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/2017/06/20/la-brecha-de-genero-se-incrementa-en-los-emprendedores/1571/>

apoyo a la hora de dar a conocer la imagen de la organización. Este ítem afecta a las mujeres más que al género masculino porque suelen apoyarse principalmente en redes familiares, cubriendo así la necesidad de soporte emocional, pero, sobre todo, son las responsabilidades familiares y la falta de tiempo y de información lo que no le permiten tejer una red sólida de amparo. “Este comportamiento constituye un obstáculo para las empresas femeninas debido a la baja presencia en asociaciones y organizaciones sectoriales. El no estar presente en estos programas va a provocar que sus empresas queden excluidas de muchos programas de apoyo y ayudas a la formación ofertados por los diversos organismos e instituciones en los que quedan incluidas las Cámaras de Comercio”¹⁶.

Por último, se hace alusión a las barreras conductuales, en las que “predominan las actitudes negativas y los estereotipos de mujeres consideradas líderes por la cultura masculina vigente en la sociedad, que lo que consigue es inhibir su potencial de autopercepción y evaluación”¹⁷, y encuadrarlas en un perfil con características como la baja asertividad, bajas

¹⁶ ALEGRÍA, L Y GÓMEZ, R. (2014). *El liderazgo de la mujer en el entorno empresarial*. (p. 23). Lugar de publicación: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/6476/ALEGRIAMONTESLUCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹⁷ IRRIBAREN, L. (2013). *Problemática de las mujeres en el mercado de trabajo, el espíritu emprendedor en nuevos negocios y relación con sus valores y creencias*. (p.98). Lugar de publicación: <file:///C:/Users/irene/Downloads/870-3236-1-PB.pdf>

aspiraciones con expectativas inapropiadas o falta de sociabilización con su entorno laboral, entre otros.

Aun con todo ello, las futuras emprendedoras vienen pisando fuerte, pues gozan de más y mejor educación, postulan a puestos de trabajos con altos cargos e intentan fomentar estilos de liderazgo más acordes con la realidad de las empresas actuales, a la vez que crean sus propias redes de solidaridad femenina, donde colectivos de profesionales impulsan estrategias de mejora como mentoría, emprendimiento, internacionalización de negocios o mejora de la comunicación con el fin de promover la lucha emancipadora femenina. Lo que se debe extraer de esta materia e intentar reformar, es la concepción de las organizaciones empresariales llevadas a cabo por modelos tradicionales de liderazgo, para que así sea más fácil para la mujer emprendedora llevar a cabo las funciones de dirección y gestión de iniciativas, “ya que, en muchos casos, ha sido el modelo organizacional dominante el que ha generado una empresa inmoral que no sabe reconocer la valía de sus trabajadoras”¹⁸. Por ende, de lo que se trata es de erradicar esos valores tan asentados en las organizaciones y sustituirlos por otros acordes con las necesidades de la nueva sociedad y de la exigencia ética que

¹⁸ BERBEL, S. (2013). *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. (p.214). Lugar de publicación: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/140170/Asparkia_26_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y

la ciudadanía reclama a todos los que ostentan el poder tanto económico y político, como del mundo laboral.

5. CONCLUSIONES.

Al haber realizado un breve estudio sobre la evolución de este tema, he percibido que muchas de las situaciones que se producen en el mercado laboral, son el reflejo de lo que ocurre en la sociedad, y que estas se encuentran igualmente marcadas por presiones colectivas, formaciones desiguales y conceptualizaciones erróneas de los repartos vitales, que dejan a la mujer, sea el ámbito que sea, en una posición infravalorada. Desde una perspectiva de género, es necesario partir de la idea de que en términos de productividad personal, los estándares de vida son variables según el sexo, por lo que no se trata de pedir un trato de favor compensatorio por el hecho de ser mujer, sino de que las políticas sean realmente neutrales y equilibradas para un colectivo común.

Por todo ello, los agentes sociales son conscientes del reto de la conciliación, demostrado así en el desarrollo de políticas de inclusión e igualdad que han surgido a lo largo de los años en el país, pero, lo realmente importante, es entender que la conciliación no afecta sólo a las mujeres y se pueda cambiar así la percepción social del rol femenino y masculino, a través no sólo de leyes, sino una de política educativa encaminada al aprendizaje de la equidad.

Desde un punto de vista normativo, el desarrollo de disposiciones jurídicas ha sido planteado desde un concepto que se desajusta totalmente a las

necesidades reales, y así lo ha demostrado, entre otras, la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo (LOI), la cual se deduce como insuficiente y lo explica en uno de sus apartados de exposición de motivos, donde alude que, tras su aplicación, la igualdad de género sigue siendo una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

En cuanto a las políticas conciliación familiar, claro queda que se articulan en función de las necesidades familiares, para garantizar así unos objetivos fundamentales, como lo es la protección infantil, o el apoyo en el desarrollo de la actividad laboral sin perjuicio del progreso familiar. Pero, lo que he intentado percibir, han sido los factores explicativos que justifiquen el claro avance y posterior declive de estas políticas, considerando como principal razón la interacción entre la coyuntura económica de cada etapa y los recursos de poder a los que optaba la mujer en ese momento, en donde también ha sido clave la inversión de los poderes públicos para que estas se consoliden durante un periodo de tiempo más largo, sin embargo, lejos de otorgarles durabilidad a estas acciones positivas, se han convertido en dinámicas institucionales difícilmente reformables en tiempo y espacio. Por lo tanto, la conciliación no sólo tiene un impacto en el desarrollo de igualdad de oportunidades, sino en aspectos futuros como la demografía o estructura familiar, debido a los impactos en la tasa de natalidad, en sistemas de pensiones o responsabilidad de personas dependientes, pudiendo

generar así efectos ralentizadores no sólo en el desarrollo profesional, sino en el propio sistema de la Seguridad Social, al disminuir sus ingresos por cotizaciones, entre otras causas.

En atención a lo cual, combatir tal desigualdad pasa inevitablemente por tratar de reducir la brecha salarial y de promover un cambio social y empresarial a través de actuaciones como el fomento de las empresas gestionadas por mujeres, a ser un modelo de negocio más creativo y competente, a la vez que se propicia la mayor información posible en cuanto a planes de ayuda para partir así de una buena posición, y llegar a la clave del éxito.

No hay que olvidarse de que son los empleos que ocupan las mujeres, las que las sitúan en una clara desventaja debido a la segregación laboral de la que son objeto, ya que el empleo femenino se concentra en puestos de trabajo con carácter temporal, lo que trae consigo un menor salario y una precariedad notable en la calidad de vida.

Asimismo, más allá de la voluntad del empresario para llegar a un acuerdo sobre las distintas opciones de adaptabilidad a las que nos podemos acoger, hay que tener en cuenta la posibilidad que tiene la empresa para asumirlo y la viabilidad de la medida a llevar a cabo, y es que, los modelos de contratación han cambiado y actualmente no se asocia estabilidad y seguridad con tener un puesto fijo, sino que se priorizan los modelos de

flexibilidad que hacen que las personas puedan escoger el modelo laboral que se adapta a sus necesidades vitales, y en donde la seguridad supone que el ser mujer, y ser trabajadora, no forma parte de las características negativas en la competencia hacia mi éxito personal.

6. BIBLIOGRAFÍA.

1. ALEGRÍA, L Y GÓMEZ, R. (2014). *El liderazgo de la mujer en el entorno empresarial*. Lugar de publicación:
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/6476/ALEGRAMONTESLUCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. ARROYO, C. (2007). *Perspectivas laborales entorno a la conciliación y a la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad*. Real Centro Universitario. Lugar de publicación:
<file:///C:/Users/irene/Downloads/Dialnet-PerspectivasLaboralesEnTornoALaConciliacionDeLaVid-2267927.pdf>
3. BERBEL, S. (2013). *Directivas y empresarias. mujeres rompiendo el techo de cristal*. Lugar de publicación:
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/140170/Asparkia_26_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. CAMPILLO, I. (2009). *Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: España e Italia*. Universidad Complutense de Madrid. Lugar de publicación:
<http://webs.ucm.es/info/ec/jec12/archivos/A6ECONOMIA%20FEMINISTA/ORAL/CAMPILLO%20POZA/CAMPILLO%20POZA.pdf>
5. CAMPILLO, I. (2015). *Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). un marco explicativo*. Universidad Complutense de Madrid. Lugar de publicación: <file:///C:/Users/irene/Downloads/47759-82118-1-PB.pdf>
6. CEBRIÁN, I Y MORENO, G. (2007) *El empleo femenino en el mercado de trabajo en España*. Universidad de Alcalá de Henares. Lugar de publicación: <file:///C:/Users/irene/Downloads/Dialnet-ElEmpleoFemeninoEnElMercadoDeTrabajoEnEspana-2481145.pdf>

7. CERVIÑO, E. (2018). *La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación*. Panorama Social. Lugar de publicación: <file:///C:/Users/irene/Downloads/027art06.pdf>
8. COMISIÓN DE IGUALDAD. (2017). *Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar*. Lugar de publicación: https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-422-perspectiva-empresarial-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-version-actualizada-octubre-2017.pdf
9. DE LA RICA, S. (23/03/2012). *La brecha salarial de género en España, algunas aclaraciones*. Lugar de publicación: <http://nadaesgratis.es/sara-de-la-rica/la-brecha-salarial-de-genero-en-espana-algunas-aclaraciones>.
10. DRAGO, E. (2016). *La revolución silenciosa mujeres, modernidad y arquitectura en la prensa mexicana*. Bitácora Arquitectura. Lugar de publicación: <http://revistas.unam.mx/index.php/bitacora/article/viewFile/57261/50796>
11. GUILLÉN, A. (1997). *Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español*. Universidad de Oviedo. Lugar de publicación: <https://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25479/25313>
12. GUIRAO, C. (2010). *La construcción social del problema familiar y social en España 1999-2009*. Universidad de Alicante. Lugar de publicación: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19464/1/Tesis_Guirao.pdf
13. IRRIBAREN, L. (2013). *Problemática de las mujeres en el mercado de trabajo, el espíritu emprendedor en nuevos negocios y relación con sus valores y creencias*. Lugar de publicación: <file:///C:/Users/irene/Downloads/870-3236-1-PB.pdf>

14. LÓPEZ, E Y SANTOS, J. (2013). *La mujer en el mercado laboral español*. Economía Española y Protección Social. Lugar de publicación: <file:///C:/Users/irene/Downloads/Dialnet-LaMujerEnElMercadoLaboralEspañol-4260700.pdf>
15. LÓPEZ, M, ROMERO, P, Y DÍAZ, R. (2012). *Motivaciones para emprender: un análisis de diferencias entre hombres y mujeres*. Universidad de Cádiz. Lugar de publicación: <https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/16103/ECONOMIA%20INDUSTRIAL%20PUBLICADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
16. MERCADER, J. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y familiar*. Madrid. Editorial Ariel S.A.
17. MILAGROS, M, DURÁN, P, FERNÁNDEZ, S Y RODEIRO, D. (2001). *Las barreras al emprendimiento universitario femenino*. Universidad de Santiago de Compostela. Lugar de publicación: <https://core.ac.uk/download/pdf/41583666.pdf>
18. MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, M^a GENOVEVA, SANTOS PITA, MANUELA DEL PILAR, & PÉREZ NARANJO, LEONOR M^a. (2015). *Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo*. *Papeles de población*, 21(84), 197-225. Lugar de publicación: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000200008&lng=es&tlng=es
19. MORENO, A. (2007). *Modelos familiares y empleo de la mujer en el estado de bienestar español*. Fundación Alternativas. Lugar de publicación:

http://www.fundacionalternativas.com/public/storage/estudios_documento_archivos/xmlimport-PJRwrC.pdf

20. MURILLO, I E HIPÓLITO, S. (2014). *La gran recesión y el diferencial salarial por género en España*. Instituto de Estudios Fiscales. Disponible en:
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/49731/1/2014_Murillo_Simon_HPE.pdf
21. ORTIZ HERAS, MANUEL. (2006). *Mujer y dictadura franquista*. Aposta. Revista de Ciencias Sociales. Disponible en:
<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950221001>> ISSN
22. RECIO, C y TORNOS, T. (2012). LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: ENTRE LA CONTINUIDAD Y LA TRANSFORMACIÓN. Lugar de publicación: Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de:
<http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Seminonografico-4.-Torns-Recio.pdf>
23. Ruiz, J, Camelo, M, y Corduras, A. (2012). MUJER Y DESAFÍO EMPRENDEDOR EN ESPAÑA. CARACTERÍSTICAS Y DETERMINANTES. Universidad de Cádiz. Lugar de publicación:
<https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/383/PRESENTACION%93N.pdf>
24. Talent Street. (20/06/2017). *LA BRECHA DE GÉNERO SE INCREMENTA EN LOS EMPRENDEDORES*. Equipos&Talento. Lugar de publicación:
<https://www.equiposytalento.com/talentstreet/noticias/2017/06/20/la-brecha-de-genero-se-incrementa-en-los-emprendedores/1571/>



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho

