TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2019/2020

Convocatoria: Junio

LA CONCILIACION LABORAL Y FAMILIAR

LABOR AND FAMILY CONCILIATION

Realizado por el alumno/a Dña. Idoia Luis González

Tutorizado por el Profesor/a Don. Jorge Rodríguez Guerra.

Departamento: Sociología del Trabajo

Área de conocimiento: Sociología.

RESUMEN

En este trabajo académico se trata un tema de rigurosa actualidad; La Conciliación Laboral y Familiar, la cual es una problemática a la que se enfrentan numerosas familias en nuestro país a la hora de compaginar la vida laboral con las responsabilidades propias de mantener y sacar adelante una familia de forma plena. Se tratará de explicar en que consiste la conciliación de la vida laboral y familiar, así como los métodos y medidas que el estado pone a disposición de los ciudadanos para poder hacer llevar a cabo de forma efectiva esa compaginación de forma igualitaria entre hombres y mujeres. Además se detallan las medidas que las empresas han tomado para que sus trabajadores y trabajadoras puedan compaginar el trabajo con el cuidado de la familia y que no suponga el trabajo un impedimento para el desarrollo profesional y familiar de las personas.

Palabras Clave: Conciliación, jornada interminable, doble jornada, familia, maternidad.

ABSTRACT

This academic work deals with a subject of rigorous topicality; The Work and Family Reconciliation, which is a problem that many families in our country face when it comes to combining work life with the responsibilities of maintaining and raising a family fully. It will try to explain what the reconciliation of work and family life is, as well as the methods and measures that the state makes available to citizens to be able to effectively carry out this balance equally between men and women. In addition, the measures that companies have taken so that their workers can combine work with family care and that work does not constitute an impediment to the professional and family development of people are detailed.

Key Words: Conciliation, endless day, double day, family, motherhood.

INTRODUCCIÓN

En el contenido del presente trabajo se desarrolla un tema bastante actual, el cual es muy importante tenerlo en cuenta en el ámbito laboral, ya que afecta a miles de millones de personas, no solo en España, sino en el mundo entero. No es otra cosa que la búsqueda de la solución del problema que se presenta en cuanto a la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Se han tenido en cuenta para el desarrollo el mismo, dos dimensiones: por un lado, algunas cuestiones de orden sociológico y, por otro, los fundamentos jurídicos: Por una parte se plantean los principales aspectos que conforman la problemática de conciliación, familiar y laboral, prestando especial atención principalmente al planteamiento de soluciones que permitan facilitar la relación entre ambos órdenes vitales. Por otra parte, se hace un breve reconocimiento de las normas que han permitido una aproximación integral entren ambos roles de la vida familia y laboral.

Es bien sabido el complejo rol parental que debe cumplir el ser humano para sentirse pleno cuando se crea una familia, sin embargo, la realización y desarrollo del mismo se ha visto con más dificultad, cuando un empleado que familiarmente desempeña tal rol, debe enfrentarse a la necesidad de llevar a cabo un trabajo con extensas jornadas. Sin embargo, hay otro aspecto que hay que tomar muy en cuenta, y se presenta cuando un empleado, asume el cuidado de sus familiares mayores a su cargo, de algún enfermo crónico o familiar discapacitado, que no puedan valerse por si mismos, lo que amplía aun más las posibilidades de enfrentar dificultades a la hora de la conciliación.

Cuando se estudia Relaciones Laborales es muy importante tener en cuenta la dimensión humana de los trabajadores y no únicamente su preparación técnica, ya que sus condiciones emocionales pueden afectar a su rendimiento en las tareas asignadas. En este sentido, se ha dejado de ignorar la parte humana del trabajador, ya que está claramente comprobado que el plano subjetivo de un empleado puede afectar su desarrollo laboral. En 1998 Daniel Goleman, gran precursor de la inteligencia emocional señaló que: " una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional, que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente" (Goleman, 1989) Con esto se da entender cómo las emociones pueden afectar positiva o negativamente el rendimiento laboral del trabajador.

En este sentido es importante ofrecer al trabajador mayores ventajas para que pueda tener una vida más plena que le permita disminuir angustias y preocupaciones en su plano personal y familiar, que puedan afectar de forma directa su rendimiento en el plano laboral.

En base a lo antes expuesto, en el presente trabajo se pretende explicar la evolución que se ha logrado hasta ahora, para conciliar la vida laboral y familiar.

En el desarrollo de los capítulos se tratarán los distintos aspectos a tener en cuenta para preservar como interés supremo la protección de la familia, como base fundamental de la sociedad y el bienestar de los niños desde un enfoque sociológico con matices jurídicos.

Es importante en este sentido, tomar en cuenta los distintos informes emitidos por SAVE OF CHILDREN, ONG encargada de preservar los intereses de los niños por encima de cualquier otro interés, ya que los referidos informes han servido de base y fundamento para decretar distintas leyes para tal efecto. En este sentido se citara como fuente de la presente investigación, la información contenida en los mismos, aparte de algunas bases legales creadas con esta finalidad.

CAPITULO 1

CONSIDERACIONES GENERALES

1.1 QUÉ SE ENTIENDE POR CONCILIACION LABORAL Y FAMILIAR

Se entiende por conciliación familiar y laboral, la búsqueda de un equilibrio entre el rol que hombre y mujeres ejercen en su ámbito laboral, con el que desarrollan en el ámbito familiar, de tal manera que puedan alcanzar una plenitud máxima en el desempeño de estos. Todo ello, entendiendo la importancia de la familia, como base fundamental de la sociedad y de la satisfacción económica suficiente que le permita cubrir todas las necesidades de sus miembros, sin menoscabar la atención que amerita cada grupo familiar, sobre todo cuando hay hijos.

Nuestra sociedad se ve afectada por un problema muy grave ante el enfrentamiento que ocurre entre la vida familiar y laboral, especialmente cuando en la familia existen hijos pequeños. Es en este sentido que se ha logrado reestructurar los sistemas jurídicos, laborales, educativos, y sociales, a fin de que pueda lograrse un equilibrio que permita una igualdad máxima de oportunidades de empleo, roles y estereotipos, que permitan cubrir las necesidades de atención de los más pequeños de la casa, los niños, o cualquier persona dependiente. (Informe UNICEF 2019)

La sociedad española se ha visto perjudicada en su tasa de natalidad, que disminuye cada año, debido a lo complicado que resulta para las nuevas parejas consolidadas, aumenten el número de miembros de su grupo familiar. La procreación ha venido resultando un problema, debido a la dificultad que se ha venido presentando para compaginar la vida familiar de la laboral. En este sentido, se han realizado una serie de reformas jurídicas que le permite a las madres y padres trabajadores, hacer mas compatibles sus respectivos roles en su plano familiar y laboral, de manera de que puedan desarrollarse plenamente en ambos aspectos, desempeñando a su vez una labor profesional completa, que le permita ganar lo suficiente para cubrir las necesidades básicas de su familia, y simultáneamente disponga del tiempo suficiente para atender las otras necesidades familiares, como serían el cuidado de sus hijos, familiares enfermos con discapacidad, y a su vez también disponga de tiempo para descansar y distraerse.

Es por esto que se puede decir que en España se han alcanzado algunos avances en materia de conciliación laboral y familiar, legislados, de manera que pasan a ser de obligatorio cumplimiento, como un ejemplo, por citar alguno de ellos de forma general, la ampliación del periodo de baja por maternidad y la inclusión del padre trabajador en el disfrute del mismo, dándose origen a la baja por paternidad, que entró en vigencia desde el 2017; el permiso de lactancia, excedencias para el cuidado de hijos o familiares dependientes, reducción de jornada laboral, permisos individuales y ayudas especiales para autónomos, entre otros.

1.2 BASES HISTÓRICAS, ORIGEN DE LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN,

1.2.1 La incorporación de la mujer al mercado de trabajo y sus condiciones generales de empleo en la actualidad.

La incorporación de la mujer al mercado laboral comienza en España "recientemente" aunque de forma paulatina. Previamente la sociedad española era muy patriarcal y existía la división sexual del trabajo donde se diferenciaban claramente los roles de hombres y mujeres. Por lo tanto, a la mujer le pertenecía el ámbito doméstico o privado y al hombre le pertenecía el ámbito público como proveedor. Tanto es así que resultaba casi innecesario plantearse políticas de conciliación de la vida familiar y laboral (Garcia, 2006).

No obstante, la incorporación de la mujer al trabajo no significó entonces ni incluso hoy en día, una incorporación en igualdad de condiciones que los compañeros del sexo masculino y con el fin de paliar con estas situaciones de desigualdad se dictan en España una serie de leyes como por ejemplo, la ley de 22 de diciembre de 1972 en el que se establece el principio de igualdad de remuneración por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, o en 1975, la ley del 4 de julio en la que se prohíbe que los empresarios redacten ofertas de empleo sexistas.

No obstante, tal y como afirma M.Maruani,

> "Pero el tiempo no ha hecho más que confirmar la ineficacia de este conjunto de leyes ya que los jueces han venido sancionando la discriminación por *un mismo trabajo*, aunque hombres y mujeres casi nunca efectúen el mismo trabajo, pero si tareas de *igual valor* " (Maruani, 2002)

Por último, la segregación sigue siendo una de las características que estructuran el mercado laboral. En el universo profesional, la paridad cuantitativa está presente: las mujeres representan casi la mitad de los activos; sin embargo, ni rima con mezcla ni con igualdad (Maruani, 2002).

> "La mayoría de los empleos femeninos siguen concentrados en algunos sectores de actividad y en un pequeño numero de profesiones feminizadas, fenómeno denominado *segregación horizontal.* De igual modo, las posibilidades de acceder a puestos elevados en la jerarquía siguen siendo modestas para la mayoría de las mujeres, en este caso se trata de *segregación vertical.*" (Maruani, 2002)

1.2.2. Evolución

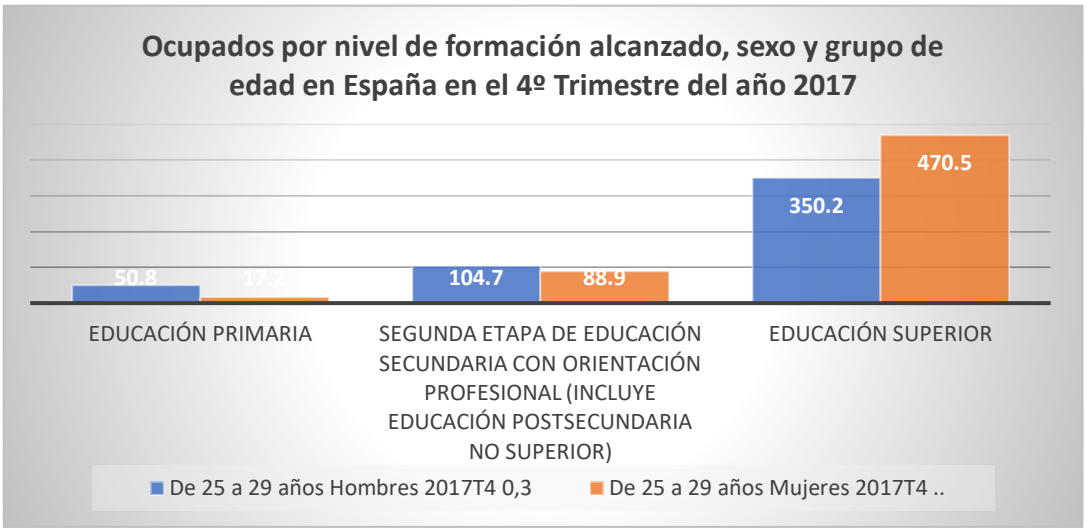
El modelo antes mencionado funcionó durante un largo periodo de tiempo, y es a partir de los años sesenta del siglo XX cuando comienza a producirse una modificación en el sistema de géneros anterior debido a la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral remunerado y a los estudios universitarios (Alcañiz, 2015). Son diversos los factores que han contribuido a dicha incorporación. La prosperidad económica que ha caracterizado la evolución de nuestro país antes de la crisis multiplicó la necesidad de mano de obra de las empresas y, al mismo tiempo, permite a las familias la ampliación del número de sus miembros que acceden a una formación académica. De forma conjunta, la aprobación de la Ley del divorcio (1981) amplió la capacidad de decisión de la mujer y por consiguiente se genera para ella la necesidad de estabilidad económica que el matrimonio ya no garantiza (Garcia, 2006).

Esta incorporación de la mujer al trabajo se produce en todos los países de la Unión Europea, aunque en momentos diferentes y siguiendo ritmos dispares en cada país, en el caso de España esa incorporación se produce tarde aumentando lentamente desde los años cuarenta (Cordón, 2005).

En la siguiente tabla (Tabla 1) se coge como referencia el último trimestre del año 2017 y de tres niveles distintos de formación alcanzado de los ocupados en hombres y mujeres de entre veinticinco y veintinueve años, franja de edad en la que las mujeres suelen empezar a plantearse ser madres. En las últimas décadas el acceso de la mujer a la enseñanza superior ha sido muy elevado. Hoy día constituyen más de la mitad de los alumnos de facultades y escuelas universitarias y únicamente en las escuelas técnicas continúan siendo minoría, especialmente

en el área de ingeniería y tecnología. (INE, Estadística de la enseñanza universitaria en España) (Torre., 2014).

Grafico 1.



Fuente: Elaboración propia. Datos obtenidos de la EPA (INE) 2017.

Por otro lado, tenemos el desempleo, situación que no afecta a hombres y mujeres de la misma manera, originando lo que se conoce como “la brecha laboral de género”.

La crisis económica llevó consigo cambios estructurales importantes en el mercado laboral de tal forma que, si antes de la crisis el desempleo masculino representaba la mitad del desempleo femenino, el transcurso de la crisis a tendido a disminuir estas cifras hasta que las diferencias llegan a ser mínimas. Uno de los motivos más importantes es el aumento de la población femenina que se incorpora a la población activa, pero destacando que las condiciones de trabajo de la mujer son inferiores tanto en horario y salario como en tiempo de la jornada laboral. (Sabater, 2014).

Tabla 1: Evolución de las tasas de actividad de 20 a 44 años por sexos.

	Hombres				Mujeres			
	2019T1	2018T1	2017T1	2016T1	2019T1	2018T1	2017T1	2016T1
De 20 a 24 años	55,07	56,02	55,52	56,55	50,54	49,12	50,83	51,02
De 25 a 29 años	86,71	86,02	86,33	86,78	79,21	82,68	82,59	82,35
De 30 a 34 años	92,96	93,54	93,25	94,84	84,23	82,79	84,7	86,11
De 35 a 39 años	93,93	94,15	95,42	95,41	85,1	84,98	86,01	86,9
De 40 a 44 años	93,59	94,29	94,4	94,62	84,61	85,59	85,59	84,15

Fuente: Encuesta de población Activa. 2019.

La tasa de actividad sigue presentando diferencias, pese al aumento de la presencia femenina por la situación de crisis. En la actualidad hay un 79% de tasa de actividad en mujeres de entre 25 a 29 años, edad en la que las mujeres comienzan a ser madres es nuestro país frente a un 86% de tasa de actividad de los hombres.

CAPÍTULO 2

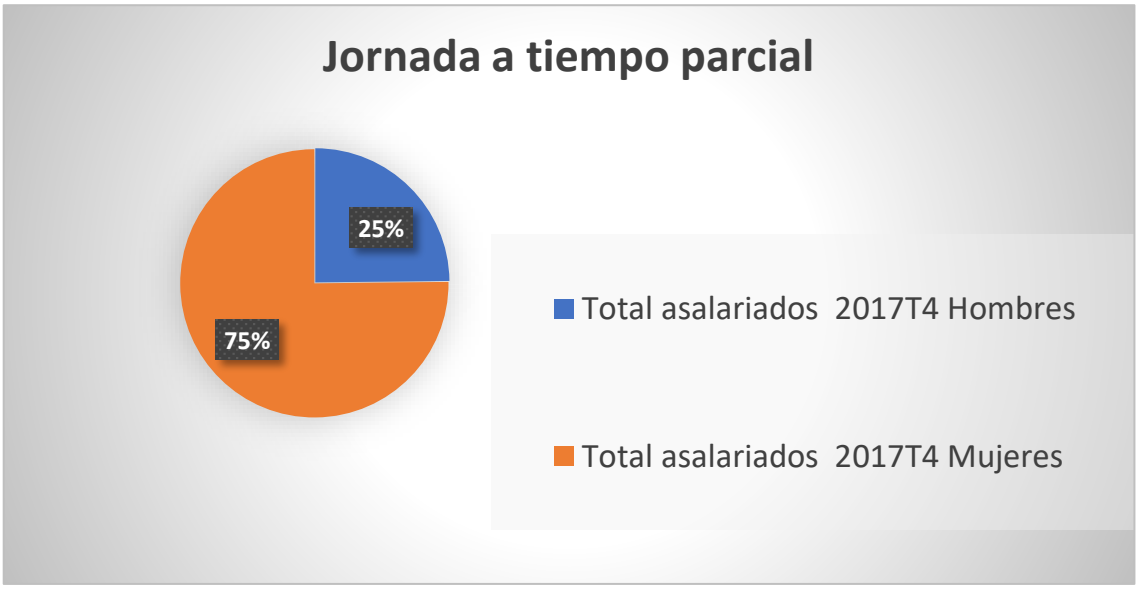
TRABAJO Y FAMILIA.

La incorporación de la mujer al mercado laboral junto con el rol de cuidadora y ama de casa que de por sí ya traía consigo, supuso que ésta se encontrara con una “doble jornada” como la denomina Friedan (1983) o una “jornada interminable” Mª Ángeles Durán (1986).

Es por tanto que se produce un cambio en el modelo social de familia heredado y aparece el término de la “corresponsabilidad familiar” Este supone la reorganización de los roles entre hombres y mujeres, cuyo eje central radica en el compromiso de la pareja en los tiempos destinados en distintos quehaceres en la vida familiar, tales como las tareas domésticas, soporte económico, la educación y el cuidados de los hijos (Urritia, 2015). Por otro lado, es muy frecuente que las mujeres opten por trabajos a tiempo parciales para así poder dedicar más tiempo a las obligaciones familiares tanto, si son hijos a cargo, como familiares dependientes. Este tipo de trabajo permite a las mujeres conciliar la vida profesional y la familia, sin embargo, esta modalidad de trabajo supone salarios más bajos, tareas más rutinarias y menos

oportunidades de promoción profesional como se cita en Menéndez, 2009 Gráfica 2. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Grafico 2.



Fuente: Elaboración Propia datos obtenidos EPA (INE) 2017.

Tal y como se muestra en la gráfica 2, las mujeres son las que más puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial ocupan en nuestro país frente a un 25% de los hombres.

Podemos concluir que la mujer reduce el número de horas en su trabajo productivo, flexibiliza sus condiciones de trabajo y pospone su promoción profesional cuando tiene hijos e hijas. En ocasiones, la maternidad se posterga hasta que se ha logrado la estabilidad laboral. Sin embargo, los hombres raramente interrumpen o atenúan sus compromisos profesionales cuando son padres; es más, la paternidad es un estímulo que les incita a desarrollar el rol de proveedores económicos (Menéndez, 2010).

Durante el año 2014, la diferencia en la contratación a tiempo parcial divide a mujeres y hombres ya que los contratos parciales masculinos representaron un 25%, sin embargo, el de las mujeres es del 75%. Los hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria, es decir, al no poder encontrar un trabajo de jornada completa.

Las razones del trabajo a tiempo parcial presentan la división tradicional de roles, siendo el motivo mas fundamental el orientado al cuidado familiar en el caso de las mujeres ya que las que han cogido un trabajo de estas características sin ser por no encontrar otro a tiempo completo ha sido para poder compatibilizar el trabajo con las tareas domesticas y así complementar los ingresos de la unidad familiar.

La mujer ha dejado de tener en exclusiva el papel de cuidadora – reproductora para incorporarse al mercado laboral y establecerse como una nueva contribuyente a los ingresos de la familia.

El aumento de la participación en el mercado laboral, así como el aumento de las mujeres en su deseo por desarrollarse profesionalmente, no se ha traducido de forma notable en una menor atribución de responsabilidades familiares o domésticas. Todo ello conlleva una clara situación de sobrecarga, clara consecuencia de la asimétrica distribución de los roles de genero que aún hoy en pleno S.XXI sigue generando desigual calidad de vida entre hombres y mujeres.

La encuesta de Empleo del Tiempo realizada por el INE (2010) se llevo a cabo con el fin de poder formular a través de los datos obtenidos, políticas familiares y de igualdad de genero, así como ayudar en la elaboración de políticas relacionadas con el tiempo y jornadas de trabajo. A la luz de los resultados obtenidos de dicha encuesta se puede sacar como conclusión la persistencia de la desigualdad en las formas de uso del tiempo entre mujeres y hombres teniendo una carga superior las primeras, y como consecuencia menos tiempo libre y menor ocasión para realizar actividades distintas del trabajo.

> "Las características de los hogares son determinantes en la distribución familiar de las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar. Si bien es cierto que la dedicación de las mujeres a las responsabilidades del hogar es siempre superior, tanto en participación como en la cantidad de tiempo otorgado, no lo es menos que la presencia de hijos pequeños y de personas adultas en situación de dependencia supone un incremento del trabajo domestico en ellas, mientras que la participación masculina varia mucho menos o se mantiene casi inalterable, con una intensidad de dedicación muy inferior a la de las mujeres. En este sentido, la presencia de niños o mayores dependientes en la familia duplica el tiempo de trabajo de las mujeres, pero no de los hombres." (La participacion laboral de las mujeres en España, 2016, pág. 32)

CAPITULO 3

ASPECTOS JURIDICOS.

3.1. Evolución de la normativa en España.

Como se ha visto, el papel de la mujer dentro de la familia y la sociedad española se ha transformado profundamente en las últimas décadas.

Tomando como punto de partida de este proceso evolutivo, fue durante el franquismo cuando se impulso un modelo ultraconservador de la familia en el que el hombre asumía las cargas familiares y era poseedor de todos los derechos mientras que la mujer o esposa e hijos accedían a esos derechos de manera subsidiaria (Moreno L. , 2007).

Con el inicio de la democracia, una de las primeras tareas que afrontaron los gobiernos de la transición fue la de la restauración de los derechos civiles y políticos para las mujeres convirtiéndolas en ciudadanas de pleno derecho (Salido, 2005).

Mas allá del cambio en las leyes, era imprescindible cambiar los valores sobre los que se apoya y justifica la desigualdad entre los sexos. Este cambio suponía luchar contra la discriminación salarial y laboral, promoviendo la aplicación y desarrollo de leyes que trataran de conseguir la igualdad económica y social entre mujeres y hombres (Moreno, 2007).

A mediados de los años noventa, la Unión Europea fomentó igualmente la necesidad de desarrollar una política que favoreciera la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales para hombres y mujeres. Tales propuestas y medidas hacían constar una preocupación que iba en aumento por la empleabilidad de las mujeres y, de forma general, del conjunto de la población. (Moreno L. , 2007)

España tenia la tasa de fecundidad más baja de la UE y una de las más bajas de participación laboral femenina, es por ello por lo que la conciliación aparecía como un punto clave para el desarrollo económico y social de nuestro país.

3.2 Fundamentos legales. Norma Base, La Constitución Española.

El Artículo 14 de la Constitución Española establece el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. El artículo 39.1, se señala el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, otorga a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, haciendo más fácil la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En este sentido, con la incorporación de la mujer al mercado laboral, se ha originado la necesidad de conciliación del trabajo y la familia, para cualquier persona trabajadora. No solamente en España, esta problemática ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario, ante esta nueva realidad social. Todo esto plantea una serie de inconvenientes que se deben solucionar, tanto como con importantes reformas legislativas, y a su vez con la solución a las necesidades de promover un mayor número de servicios de atención, a las personas dependientes, en un marco más amplio de política de familia.

Es por estas razones que en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, que se llevó a cabo en Pekín, en el año 1995, se planteó como objetivo, fomentar un equilibrio de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados presentes, quienes se comprometieron alcanzar tal logro. Estos datos demuestran el esfuerzo que han hechos muchos países para lograr desde hace muchísimos años, compaginar de forma legal y efectiva, no solo con normas reguladoras también con políticas sociales, la conciliación familiar y laboral.

3.2.1 Estatuto De Los Trabajadores

Entre los ffundamentos legales señalados en el E.T básicamente, podemos señalar como principales los siguientes:

Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:
   a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de los artistas en espectáculos públicos.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

g) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

h) DEROGADA

i)La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

Específicamente, el artículo 2.1, literal L, que establece que ,"Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una Ley" en base a estos textos jurídicos y a la necesidad social que se presentaba, se crearon una serie de artículos reguladores de tal materia, contenidos e diversas leyes que le dan un carácter especial a este tipo de relaciones laborales, enmarcadas en el ámbito de la conciliación.

El Articulo 4.2 del ET establece los derechos de los trabajadores de una forma muy general, igualmente, en esta misma norma podemos encontrar el Artículo

Originalmente, en el ET, se establecía la jornada laboral de una forma imprecisa a la hora de referirse a la reducción de la misma por causas de conciliación laboral y familiar, quedando un vacío legal debido a la insuficiencia de datos para la ejecución de la misma, el referido texto constaba de la siguiente manera:

Artículo 34. Jornada.

…"8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas"

Esta redacción, daba lugar a vacíos legales procedimentales, que causaban conflictos laborales a la hora de hacer efectivas la solicitud de tales beneficios.

En su nueva redacción queda de la siguiente manera:

…"8 Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un

periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión."

Esto significa que, ahora el trabajador, además del derecho de adaptar la duración y distribución de la jornada laboral a su conveniencia, también podrá determinar la forma de prestación del mismo, incluyendo la posibilidad de realizar el trabajo a distancia. Compaginando así con el empresario, la conciliación con la productividad. En esta nueva redacción, la negociación colectiva establecerá las condiciones de ejercicio, o en su defecto, la negociación individual del trabajador con la empresa de forma inmediata, sin demoras o dilaciones con un máximo de 30 días de duración. En conclusión, se puede decir que esta nueva redacción fue hecha en base a las necesidades de conciliación, realmente se centra en el beneficio de la familia.

3.2 Reformas del PP y PSOE

En los inicios de la andadura democrática estuvieron marcados por la preocupación por la consecución de la igualdad entre sexos, especialmente en el ámbito laboral, es por ello por lo que los gobiernos del Partido Popular suponen una recuperación en la agenda política de la familia y las políticas que a ella van dirigidas. (Moreno L. , 2007).

Con la primera legislatura del PP (1996 - 2000) tras las transición democrática, se recupera en la agenda política del momento a la familia como eje principal. Es en el año 1997 cuando se produce un primer acercamiento de las principales fuerzas políticas, acercamiento y acuerdo, ante el informe promovido por Convergencia i Unió y que tan impensable había sido antes de la transición a la democracia.

Tal acuerdo se materializaría en una serie de políticas y medidas que, por una parte, obedecían a la obligación de transponer las directivas europeas sobre la materia.

Es por ello por lo que se engloban las acciones del Gobierno del PP en:

- Medidas de conciliación: destinadas a la protección social, económica y jurídica de la familia y la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, dichos mandatos constitucionales que se trataron de dar cobertura con la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral (39/1999).

"La Ley reconoce, y pretende dar respuesta a los profundos cambios sociales que la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado en los últimos tiempos. Entre las medidas introducidas se destacan la mejora de la seguridad y salud de las mujeres embarazadas, o en periodo de lactancia, incluyendo nuevos permisos por peligrosidad en el puesto de trabajo (con el 75% del salario), así como la declaración de nulidad de los despidos a mujeres embarazadas, madres recientes o usuarios de licencias familiares" (Moreno L. , 2007).

No obstante, la tendencia de protección y conceder licencias a las mujeres de forma individualizada era objeto de múltiples críticas, un claro ejemplo de ello; las licencias parentales, ya que aún favoreciendo el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres se seguía considerando a la mujer como la principal responsable del cuidado de los hijos e hijas, ya que el permiso de paternidad era un derecho que la mujer "cedía" al padre y en muchas ocasiones preferían no hacer uso de este derecho.

Pero este derecho al permiso por paternidad ha ido evolucionando y hoy en día se trata de un derecho exclusivo del padre y que puede disfrutarlo a partir del nacimiento del hijo o hija o cuando acabe el permiso de 16 semanas de la madre, tratándose de un total de 5 semanas.

- Medidas de carácter fiscal de ayuda económica a las familias:

Una de las políticas con más repercusión que llevó a cabo el gobierno del PP fue, la "paga para madres trabajadoras" considerada desde su comienzo como una medida de conciliación familiar, se implementó mediante la Ley de Reforma parcial del IRPF del año 2002. Dicha ayuda consiste en mensualidades de 100 euros que disfrutan las empleadas por cuenta ajena a tiempo completo, o a tiempo parcial siempre que cubran al menos el 50% de la jornada y estén aseguradas por el mes completo. (Moreno L. , 2007).

El Gobierno del PSOE continúa mostrando la misma preocupación que el anterior ejecutivo Popular, en lo que a las cuestiones de conciliación entre la vida laboral y familiar se refiere.

La nueva Ley orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2007), ha introducido un permiso de Paternidad voluntario y exclusivo para el padre, el cual se perdería si no se disfrutara y no puede ser posible cederlo a la madre.

3.3 Políticas públicas de conciliación

En diferentes países de la Unión la conciliación entre el trabajo y la familia es desde hace décadas un objetivo primordial de la política social. En cambio, es en los países del Sur de Europa donde esa importancia es adquirida en la medida en que esas normativas fuesen de obligada transposición o no.

Por tanto, las políticas de conciliación se componen de: permisos parentales, servicios públicos y asignaciones monetarias.

> "La Unión Europea ha desempeñado un papel clave en la construcción de la conciliación como problema social relevante y objeto legítimo de preocupación por parte de los poderes públicos. Son preocupaciones y dificultades cotidianas de gran parte de la población, en especial de las madres que trabajan y de sus familias, que en muchos países no encuentran lugar en el espacio publico y en la agenda política hasta que el tema de la conciliación no llega a Bruselas en forma de estudios, propuestas, recomendaciones o directivas" (Juan Antonio Fernandez Cordón, 2005)

El origen de esta acción europea se compone tanto de políticas de igualdad entre mujeres y hombres como por la preocupación cada vez mayor por el envejecimiento de la población y la consecuente escasez a medio plazo de población activa.

3.4 Beneficios para las madres trabajadoras.

Entre los aspectos legales más beneficiosos para las madres trabajadoras, se destacan, entre otros, los siguientes, como los más relevantes:

3.4.1 Prestación De Baja Por Maternidad:

En España, la baja por maternidad es de 16 semanas, comienza a contarse desde el día del nacimiento del bebe, es una prestación económica y de duración determinada, en la cual, la Seguridad Social

compensa los ingresos que dejaría de percibir la trabajadora al cesar su actividad laboral, debido a su nueva condición de madre. Este derecho también ampara a las madres por adopción, acogimiento o tutela.

3.4.2 Excedencia Por Cuidado De Hijo:

Es el derecho que tiene un progenitor a suspender provisionalmente, durante un máximo de 3 años, su contrato de trabajo, hasta que su hijo cumpla esta edad, así tendrá, más tiempo de dedicación para sus cuidados, en un momento en que el menor es mas vulnerable y requiere más atención. La empresa está obligada a conservar el puesto de trabajo y a mantener las condiciones del mismo hasta que este permiso concluya.

3.4.3 Reducción de jornada por guarda legal:

Este derecho se puede encontrar establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Tvalor"ores, consiste en permitir la reducción de la jornada laboral diaria, con una reducción proporcional del salario, a quienes tengan a su cuidado directo a menores de 12 años, personas con discapacidad física , psíquica o sensorial y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, enfermedad o accidente, no puedan valerse por si mismos y que no desempeñen alguna actividad retribuida a cargo del beneficiario.

Los trabajadores que deseen solicitar estos beneficios deberán notificar al empresario con 15 dias de antelación a la fecha de inicio del disfrute de tales beneficios, así como también deberán cumplir con el tiempo de cotización exigido por el Estatuto de los Trabajadores.

3.4.4 Baja Maternal Por Lactancia:

Según o establecido por el E.T. en principio este derecho se establece, hasta que el menor cumpla 9 meses, a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que a su vez podría perfectamente dividirse en dos medas horas en cada jornada, sin embargo, es posible pactar con el empleador para que este tiempo se sustituya alargándose el permiso de la baja por maternidad.

3.5 Beneficios para los padres trabajadores.

Al igual que a las madres, la legislación vigente, ha querido igualar los beneficios a los padres, algunos de los más relevantes se mencionarán a continuación.

3.5.1. Permiso por nacimiento del bebé

El padre tendrá derecho a dos días de permiso por nacimiento o cuatro días si hay desplazamiento, al momento en que se produzca el nacimiento del bebé, este permiso comenzará a disfrutarlo desde el mismo día del parto, salvo que se produzca en un día no laborable para el padre, en este caso comenzará a contar a partir del primer día laboral. Este permiso le permite al padre compartir con su nuevo hijo, sus primeros días de vida. Este permiso por nacimiento se encuentra ampliado y mejorado por muchos convenios colectivos.

3.5.2 Permiso De Paternidad

Inicialmente, tras el nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo, al progenitor le correspondían cuatro semanas de permiso de paternidad. A partir del 1 de abril del 2019 se aumento este permiso a 8 y se espera que para el 020 se aumente a 12 semanas y para el 2021 a 16 semanas, de esta manera se igualaría al periodo del permiso de maternidad vigente. Los progenitores al momento del nacimiento del bebé tendrán el derecho a disfrutar de este permiso, inmediatamente después del permiso por nacimiento, o bien posteriormente.

.

3. 5.3. Permiso De Lactancia

Los progenitores padres, al igual que las madres, también pueden disfrutar este derecho, se basa en que si la pareja decide que sea él quien lo solicite, tiene derecho a ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo durante nueve meses sin que ello se vea reflejado en su nómina. Este permiso se puede sustituir por una reducción de media hora de la jornada o acumularlo en jornadas completas.

3.5.4. Reducción De Jornada Por Cuidado De Hijos

Cualquiera de los progenitores podrá disfrutar de una reducción en su jornada laboral, hasta que el hijo alcance los 12 años. En tal sentido, el Estatuto de los Trabajadores señala que esta disminución va desde un octavo hasta la mitad de la jornada laboral, reduciéndose su salario de

forma proporcional, es decir que, conlleva una equivalente reducción del salario. Adicional a esta reducción. El Estatuto de los Trabajadores, también establece el derecho a una hora diaria por nacimiento prematuro**.** En este caso, los padres tienen derecho a ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo cuando el recién nacido deba permanecer ingresado en el hospital tras su nacimiento.

3.5.5. Derecho A Excedencia

Los padres tienen derecho a solicitar una excedencia hasta un máximo de 3 años de para dedicarse exclusivamente al cuidado de sus hijos con la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Una vez cumplido ese plazo, podrá ocupar un puesto equivalente conservando todos los beneficios adquiridos antes de solicitar la referida excedencia.

3.5.6. Permiso por hospitalización de un hijo

El Estatuto de los Trabajadores establece un permiso de dos días por hospitalización, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica de un hijo o familiar de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad. El padre tendrá derecho a dos días libres cuando no se necesita desplazamiento y 4 días de ser necesario el desplazamiento.

3.5.1 Leyes Especiales

Muchísimas personas se han enfrentado al difícil reto de tener que decidir entre la posibilidad de la llegada de un hijo o posponerlo, ante el panorama laboral, es por esto que surge la **Ley 39/1999, De 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras,** como un pionero instrumento regulador para lograr regular de una forma mas específica la conciliación laboral y familiar.

Esta norma ha sufrido diversas modificaciones a lo largo de su existencia, producto de la necesidad de adaptar las regulaciones a la realidad social. Y que viene a complementar los principios establecidos en la Ley 1/1995 del 24 d marzo, del Estatuto de los Trabajadores y el Decreto Ley 11/ 1998 de 4 de septiembre, por el cual se regulan las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad social.

Otra de las normas que regulan esta materia es la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (La LOI). Que sirve para extender el texto constitucional sobre la igualdad entre las personas, así como otros instrumentos jurídicos. En este texto legal se pueden encontrar establecidos algunos mecanismos que permiten la eliminación de ciertos matices de discriminación por razón del sexo, ampliando la igualdad legal entre mujeres y hombres, sobretodo en materia de conciliación personal, familiar y laboral. Respetando y adaptándose además, a las normas establecidas en el Derecho Comunitario.

En materia jurisprudencial, se podría citar como hito referente, la STC 128/1987, de 16 de julio, de las guarderías. considerada por la doctrina como la base de una nueva interpretación del principio de igualdad por razón de sexo que acababa con una Constitución redactada en 1978 que no tenía visión ni perspectiva de género. Es en este sentido, cuando la referida sentencia dictamina que, en base a lo interpretado, establecido en el artículo 14 de la constitución, se pretende acabar con una histórica situación de inferioridad de la mujer sobre el hombre, pero redactada de una forma insuficiente, que no permitía saber como alcanzar tal resultado.

En este caso, la referida sentencia, no toma en cuenta ni aplica de ninguna manera, cualquier norma vigente para la época, que protegían a la mujer pero a su vez venían convirtiéndose en sí mismas, un obstáculo para que esta pudiera acceder a todos los ámbitos sociales. Tomando más en cuenta la igualdad de sexos referida en el artículo 14 de la CE. Dando origen así a un sinfín de decisiones judiciales destinadas a igualar el trato entre hombres y mujeres a la hora de aplicar la justicia y favoreciendo, en este caso la conciliación familiar y laboral.

Básica y brevemente el asunto que se decidió en tal sentencia, era presentado al juzgado por un trabajador del Instituto Nacional de la Salud, quien reclamaba a su jefe, que todas las mujeres recibían un complemento salarial de 4000 pesetas, en concepto de guardería, si tenían un hijo menor de 6 años, y los padres trabajadores del mismo Instituto, no, ante la negativa de los superiores a otorgar tal beneficio al demandante, este busco un acuerdo legal, recurriendo a todos los niveles procesales, hasta agotar la vía judicial, dando origen a tan equitativa sentencia.

3.7. Condiciones Laborales para solicitar los beneficios legales a fin de lograr una conciliación familiar y laboral.

Es importante destacar que, así como la ley otorga una serie de beneficios para lograr una conciliación entre la vida familiar y la laboral, también señala una serie de condiciones laborales que se deben cumplir por parte del trabajador. Como, por ejemplo:
La Ley establece que la baja por maternidad en España será por 16 semanas ininterrumpida, contadas desde el primer día del parto, dando además como beneficio un salario remunerado al 100%, extendiendo este derecho en caso de acogida temporal o definitiva y adopción.

Si bien es cierto que distintas leyes establecen una serie de beneficios y ventajas a disfrutar para lograr una efectiva conciliación de la vida laboral con la familiar, las leyes especiales establecen algunos requisitos para hacer efectivo el disfrute de estos, se citaran algún de ellos a continuación a manera de información general:

3.7.1 Baja por Maternidad:

La baja por maternidad es la prestación que ofrece el Estado de carácter económico y de duración determinada, que retribuye los ingresos que pierde la madre trabajadora al cesar su actividad por el nacimiento de un hijo, adopción acogimiento o tutela. Es gestionado por la Seguridad Social con el objeto de compensar a la madre en cuanto a los ingresos que dejaría de percibir por su nuevo rol familiar. En España, este descanso dura 16 semanas contadas a partir del nacimiento del bebé, tutela, acogimiento o adopción. El padre también puede disfrutar de un período de descanso por paternidad. Otra opción es que la madre puede conceder hasta u máximo de 10 emanas al padre para que sea él quien se encargue del pequeño sus primeros meses de vida en ese entorno familiar.

Las primeras 6 semanas del permiso de baja por maternidad siempre serán obligatorias en beneficio de la madre, sin embargo, para disfrutar del permiso completo de 16 semanas de baja por maternidad, se debe estar afiliada a la Seguridad Social, en situación de alta o similar. Los trabajadores autónomos que cumplan con los requisitos establecidos podrán también beneficiarse de la prestación de baja o subsidio por maternidad.

-Las trabajadoras menores de 21 años no se le exige periodo mínimo.

-De 21 a 26 años, la trabajadora deberá tener cotizados 180 días durante su vida laboral cotizados en los 7 años anteriores al momento de adquirir la condición de madre.

-Para las trabajadoras mayores de 26 años, se exigirá un periodo mínimo de 360 días cotizados a lo largo de su vida.

Para las madres que no cumplen con los requisitos, existe un subsidio no contributivo por maternidad, que solo se concede en caso de maternidad, no de acogida o adopción. Este tipo de subsidio no contributivo por maternidad durará, en términos generales, solo 42 día, salvo casos especiales que se podrá extender 14 días mas. Por un importe de 17,93 €, diarios.

3.7.2 Jornada Reducida Para Lactancia

Contemplado en el artículo 34.7 del E.T. completado por os Convenios Colectivos, que da derecho a una hora de ausencia en la jornada laboral, en caso de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, la lactancia, hasta que el menor cumpla 9 meses. Siendo mejorado dicho período, por algunos convenios colectivos. El salario mantiene el mismo importe.

Este permiso debe solicitarse a la empresa por escrito, con preaviso de 15 días, indicando el día que empieza y el día que culmina, y la empresa estará obligada a otorgarlo. El padre también poda disfrutar de este beneficio sin lo asume en vez de la madre, ya que es irrelevante si la alimentación del hijo es a través del pecho materno o el biberón.

CAPITULO 4

EL PAPEL DE LAS EMPRESAS

4.1 Las Empresas y La Conciliación Laboral y Familiar.

La reciente legislación española establece que la conciliación familiar y laboral es un derecho, en este sentido establece que el trabajador tendrá derecho a adaptar la distribución y la duración de sus jornadas laborales de tal manera que pueda cumplir sus obligaciones familiares y así permitirse la conciliación de la vida personal con su trabajo.

En este sentido, la empresa está obligada a conceder ciertas medidas para tal conciliación, de lo contrario, si esta contemplado en la ley, pero no está suficientemente claro en el convenio colectivo y se presta a confusión, el trabajador podrá presentarse ante un juez, y será este quien

valore las necesidades de la conciliación, o por el contrario, dará la razón al empresario, dependiendo de cada caso específico, entonces se podría afirmar que no siempre las empresas estarán obligadas a complacer todas las peticiones referentes a conciliación familiar y laboral que solicite un trabajador, ya que existen claros requisitos que deben ser cumplidos por el trabajador para gozar de tales beneficios, como tiempo de cotización, edad de los hijos, grados de discapacidad de familiar dependientes, etc.

La ley contempla la excedencia por cuidado de hijo, y la empresa está obligada a guardar ese puesto de trabajo al empleado beneficiado con este derecho, durante un año, en caso de que se amplíe hasta los tres años, el trabajador, al reincorporarse, debe hacerlo a su mismo puesto de trabajo ,o en su defecto a uno similar o de la misma categoría, con la misma remuneración o superior remuneración al que tenía antes de comenzar la excedencia, pero en ningún caso a un puesto inferior o con desmejoras en las condiciones iniciales.

4.2. Beneficios para la empresa.

Diversos estudios realizados por universidades como Harvard, Stanford o Carnegie Foundation a nivel psicológico y sociológico han demostrado que la situación emocional del empleado afecta a su rendimiento laboral entre un 85 y un 87%, en este sentido, a las empresas debería importarles el bienestar subjetivo de su personal para alcanzar con mayor efectividad y rapidez, los objetivos que se haya propuesto.

Básicamente, cuando un empleado alcanza ciertos beneficios a nivel personal a causa de lograr una mejor conciliación laboral y personal, aumenta su concentración en sus actividades laborales y su energía para culminar con éxito su jornada. Al mismo tiempo reduce su estrés y todas las consecuencias negativas del mismo, como la depresión, ansiedad, mal humor, enfermedades psicosomáticas derivada del mismo, absentismo laboral, bajo rendimiento, insatisfacción, y todas aquellas emociones que pudieran derivarse de una situación de estrés laboral continuo. Lo que evitaría bajas médicas prolongadas por depresión, etc

4.3 Desventajas Empresariales Para Adoptar Políticas De Conciliación

Toda empresa que opere en España, esta obligada a cumplir con las normas de funcionamiento y a s vez esta obligada a adaptarse a la normativa vigente de conciliación,

aunque esto representa para ella, un menoscabo en su capital, es decir, ciertos costes que debe asumir para implantar tales políticas.

4.3.1 Costes monetarios.

Es difícil comprobar que, esas políticas de conciliación de cero costes que se plantean realmente no tengan un coste monetario. En realidad, todas mas medidas de conciliación comportan algún tipo de aporte monetario de la empresa, bien sean por los permisos retribuidos, por los turnos flexibles de trabajo, por las jornadas reducidas, por la competitividad y tiempo de producción del empleado, etc. Situaciones que, indirectamente, generan u coste a la empresa.

4.3.2 Coste organizativo.

Cada empresa debe contar con un departamento de recursos humanos, el cual organiza las tareas, objetivos y horarios de cada uno de sus empleados, es bien sabido, según informes de investigación, que para el departamento de recursos humanos de las grandes empresas, es un reto verdaderamente grande, la aplicación de las políticas de conciliación referentes a permisos, excedencias, jornadas reducidas para el cuidado de dependientes, ya que es necesario invertir en fonación de empleados sustitutos, o quienes se vayan a incorporar como suplente a tiempo completo.

El compromiso de las empresas con la conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los factores más decisivos a la hora de que los usos del tiempo de mujeres y hombres se igualen. Es por este motivo que por el que en España las medidas más utilizadas para alcanzar una flexibilidad horaria en las empresas son:

- Flexibilidad de las horas de entrada y de salida del lugar de trabajo:

Con esta medida la plantilla ajustará su horario de trabajo en función de sus circunstancias o necesidades personales o familiares. Ayudando así a compatibilizar trabajo y familia y contribuyendo a reducir las faltas de asistencia al trabajo, así como incrementando la motivación de la plantilla. Para llevar a cabo correctamente dicha medida es fundamental establecer una banda horaria para dicha flexibilidad como, por ejemplo, que se pueda entrar entre las 8 y las 10 de la mañana y ajustar de la misma forma la salida.

- Semana laboral comprimida:

Consiste en trabajar mas horas durante algunos días de la semana reduciendo así los días laborales. Esta es una medida bastante utilizada en nuestro país, de este modo se prolonga la jornada de lunes a jueves y el viernes se acaba al mediodía.

- Banco de horas:

Se trata de acumular horas por un periodo de tiempo determinado (semanales, mensuales, anuales) que se pueden emplear para ampliar las vacaciones o para utilizarlas como días libres.

CAPITULO 5

PRACTICAS DE CONCILIACIÓN

Hay que tener en cuenta cuando se habla de conciliación, no solo se trata de un aspecto que puede afectar únicamente a las mujeres. Es primordial la implicación de los hombres, y la conciliación significa compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades y las tareas domésticas, lo que, directamente involucra a la empresa privada, las cuales deberán adaptarse a las políticas creadas para tales efectos.

5.1 Estrategias privadas de conciliación. Empresas con Die.

Actualmente existen una serie de estudios sociológicos basados en las investigaciones de campo realizadas por el Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad, que han dado origen a una iniciativa para potenciar el intercambio de prácticas positivas y experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito familiar y laboral.

Estos estudios a su vez, han creado a un tipo de empresas denominadas DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa DIE). Que a su vez han creado una red para propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dentro de las ventajas que ofrece esta red están algunas que se citan a continuación.

1) Fuerte presencia femenina, incluso en sectores masculinizados.

2) Compromiso en asumir la aplicación de las políticas de igualdad, en base a las evaluaciones de impacto de género, llevadas a cabo por el departamento de Asuntos sociales de la comunidad respectiva.
3) Dar prioridad a la igualdad de oportunidades como estrategia empresarial primordial.
4) Aumentar el número de mujeres en puestos de dirección.
5) Eliminar la brecha salarial.
6) Estimular la motivación del personal.
7) Implementar el salario emocional (retribución no monetaria como oportunidades de desarrollo personal, bienestar psicológico, y balance de vida, que la empresa ofrece a su personal)

Desde el 1 de octubre se otorgó a cada empresa que conforma esta red, un distintivo de igualdad, sumando en total 116 empresas participantes en esta iniciativa. Sobresaliendo en algún aspecto las siguientes: BBVA, Acciona, Banco Santander, IKEA, IBM, JAZTEL, IBM, mercedes Benz, PHILIPS, REPSOL, RENAULT, XEROX, Mutua Madrileña, ING, Endesa, La Caixa, Pascual, entre otras.

5.2. Coworkings Familiares.

En ese espacio de la presente investigación documental, se va a desarrollar el concepto de COWORING, al ser un concepto moderno que está causando grandes expectativas como posible herramienta de conciliación familiar laboral.

5.2.1 El Concepto De "Coworking".

También llamado "cotrabajo" es una manera de trabajar que permite que profesionales autónomos, emprendedores y PYMES de distintos sectores, se unan para compartir un mismo espacio físico de trabajo, con la finalidad de desarrollar sus proyectos de forma individual o conjunto reduciendo al máximo sus recursos económicos. . Es una filosofía de trabajo que permite compartir un mismo espacio físico y a veces virtual, sin perder su independencia y autonomía.

El grupo que conforma cada COWORKING debe estar gestionado por una especie de líder o gestor llamado “COMIUNITY BUILDER” quien se encargará de velar y supervisar por el cumplimiento de las normas y buen funcionamiento del equipo de trabajo.

Exactamente esta experiencia se ha extrapolado al aspecto familiar y se han creado una especie de COWORKING FAMILIAR.

5.2.2 El Coworking Familiar

Cuando se habla de COWORKING FAMILIAR, básicamente se trata de el mismo formato de comunidad, pero añadiendo un espacio para los más pequeños de la familia, es decir, destinando un espacio para guardería, de manera de que el trabajo sea más flexible y conciliador.

El COWORING FAMIAR le permite al trabajador en un mismo espacio a donde se atiende a sus hijos, llamado COBABY, por lo general se contratan a un número determinado de cuidadoras en base al número de pequeños que asistan al lugar, de manera de que estén bien cuidados.

Este espacio esta acondicionado para cubrir el máximo las necesidades básicas de los pequeños, por lo general cuentan con una zona destinada al “aparcamiento” de los carritos, una zona para amamantar, una zona de descanso donde las madres y padres pueden interactuar con sus hijos sin interrumpir la actividad que se este desarrollando con el resto de los pequeños, zona de descanso de los niños, zona de higiene a donde se podrá limpiar a los más pequeños, wifi, comedor, un espacio verdaderamente equipado para ser bien atendidos.

La comunicación entre las cuidadoras y los padres debe ser continua, permanente y fluida, es un equipo de profesionales que se encargan del cuidado de los niños y demás, los propios padres colaboran interactuando entre el tiempo de estadía del pequeño en el centro. Ofreciendo una flexibilidad de horarios para que los padres puedan atender a sus pequeños y dedicarles el tiempo que ellos deseen disponer para estar con sus hijos dentro de su jornada laboral.

Esta posibilidad ofrece que el pequeño se relacione, juegue, interactúe, socialice con otros pequeños, adquiera autonomía e independencia acorde a su edad de una forma más efectiva, este bien cuidado cerca de sus padres y a su vez, sus padres estarán cerca del pequeño concentrándose más efectivamente en su trabajo y desarrollando sus objetivos laborales al 100%.

CONCLUSIONES.

Diversas ONG como SAVE OF CHILDREN o UNISEF, han dedicado largo tiempo a estudiar las necesidades de los más pequeños con en fin de darles una infancia plena, que les proporcione las condiciones adecuadas para disfrutar de todos los derechos que como niños tienen. Y es para que se cumplan esos derechos que tienen los niños y niñas que se genera otro derecho distinto y que no es otro que el que un padre y una madre tienen a poder compaginar en trabajo con el atendimiento pleno de la vida familiar.

De ahí viene la obligación y el compromiso de las instituciones de garantizar a las personas que esos derechos se les respetan, aunque en mi opinión, desafortunadamente no se haya podido llegar a un cumplimiento pleno de este propósito. Las empresas en su afán de maximizar sus beneficios con el mínimo coste olvidan que lo que las hace crecer son las personas que trabajan para ellas, y dan en ocasiones de lado el ámbito emocional que a sus trabajadores mueve para enfrentarse cada día a los nuevos retos y obligaciones que el trabajo les impone.

En el transcurso de la realización de este trabajo, me he incorporado en una empresa y al realizar ambos trabajos simultáneamente no he dejado de darme cuenta de que para conservar mi puesto de trabajo el mayor tiempo posible no podría tan siquiera plantearme ser madre o simplemente sufrir un accidente ya sea laboral o no, puesto que de ser así no se me daría la oportunidad ni de reducir mi jornada de trabajo, ni de adaptarlo a la situación de la baja. Con esto lo que quiero decir es que aun queda mucho trabajo por hacer en cuanto al cumplimiento de la normativa y además un profundo trabajo de concienciación a los trabajadores ya que si se dejara de permitir estos abusos a las empresas no les quedaría mas remedio que cumplir en todos los ámbitos sus obligaciones.

Recientemente se ha implantado a las empresas la obligación de “fichar” a la entrada y a la salida del trabajo como medida de control de horarios, este es un paso más a la hora de controlar las horas realizadas por los trabajadores y evitar así el mal uso de las horas extras que en muchas ocasiones se vuelven obligatorias y merman en la conciliación de la vida familiar.

Pero en mi opinión no es suficiente, y no dejo de pensar en el lugar en donde vivo, y en las mujeres que tienen una familia y que por este echo en muchas ocasiones se ven abocadas a optar por un trabajo a media jornada y por ende, a un menor salario para poder hacerse cargo

de sus hijos o familiares discapacitados. ¿Por qué el lugar en donde vivo? Pues por que Canarias es el destino turístico de España por excelencia y en el sur de la isla de Tenerife trabajan muchas familias en el sector de la hostelería, en este ámbito los Coworkings de oficina antes mencionados no tienen cabida, pero se me ocurre que a los hoteles tanto de nueva construcción como a los ya construidos se les exigiera destinar en sus instalaciones un lugar para una guardería con personal cualificado que se encargara de gestionar su correcto funcionamiento para que así las madres y padres con hijos de 0 a 3 años que aun no están escolarizados, pudieran así tenerlos cerca y bien atendidos y no tener que destinar gran parte de su salario a tal fin, más teniendo en cuenta que una guardería cobra de media 450 euros por niño y que mucha gente viene desde el norte de la isla a trabajar al sur.

Y esta propuesta o idea se podría aplicar en todas las empresas no solamente a Hoteles sino también en la administración publica, y como en otros países, en hospitales y universidades.

BIBLIOGRAFÍA.

España, C. e. (2016). *La participacion laboral de las mujeres en España.* Madrid. 37 - 39.

Sabater, M. C. (2014). La interaccion trabajo - Familia. La mujer y la dificultad de la conciliacion laboral. 175 -176.

OIT, (2017). Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo. 2 - 3.

Observatorio de Ocupaciones, (2017). Informe del mercado de trabajo de las mujeres. 33 - 36.

Ministerio de Empleo, (2017). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo año 2016.

M. MARUANI Trabajo y el empleo de las mujeres Madrid, Fundamentos, 2002

Save the Children (2013). La conciliacion de la vida Laboral y familiar en España: una oportunidad para promover y proteger los derechos de la infancia. Disponible en: http://www.savethechildren.es/docs/Ficheros/597/La_conciliacion_de_la_vida_laboral_

El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas. Gerardo Meil, Cristina García Sainz, Mª Ángeles Luque y Luis Ayuso. Universidad Autonómica de Madrid.

Pérez Pérez, Manuela, y Vela Jiménez, María José, y Abella Garcés, Silvia, y Martínez Sánchez, Ángel (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. Universia Business Review, (45), 16-33. ISSN: 1698-5117. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=433/43335414001

La ampliación del permiso por paternidad. El País 4 de enero de 2018.

Olga Salido y Luis Moreno (2007) Bienestar y Políticas familiares en España.