

* Este texto es un extracto del artículo "El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres", reproducido íntegramente en la página web del Instituto de la Mujer.



El derecho a la conciliación en la Ley de Igualdad

M^a José Romero Rodenas
Catedrática Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Castilla-La Mancha



La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto en buena medida la transformación de las relaciones familiares, que se han visto impregnadas por serios obstáculos cuyo origen se encuentran en el papel que tradicionalmente ha asumido la mujer de forma natural, siempre o casi siempre vinculada con responsabilidades familiares, asumiendo una "doble jornada de trabajo": dentro y fuera de casa. Se trata de un problema que atañe a hombres y mujeres, y donde la corresponsabilización familiar

(reparto de tareas y cargas familiares) no debe estar íntimamente unida, por la ya obsoleta idea de la condición biológica de la mujer. España es el cuarto país de la UE con menor proporción de mujeres que trabajan fuera de casa mientras tienen hijos menores de 12 años (Eurostat). La tasa de empleo entre las españolas CON niños pequeños es del 51,2%, frente al 60,4% de media comunitaria. La tasa de empleo entre las españolas SIN hijos es de 61,7%, frente a una media comunitaria del 75,1% UE. Las trabajadoras europeas trabajan: con un hijo el 64'8%, con dos hijos el 57,8% y con más el 41, 2 %. (fuente: Eurostat, con datos de 23 de los 27 países de la UE)

Este hecho, hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la familiar. Ejerciendo en este sentido, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social un claro exponente en ésta reivindicación.

La incorporación de la mujer al trabajo constituye uno de los grandes logros del actual período democrático de la historia

española. Actualmente, en el 43% de los hogares con hijos pequeños trabajan ambos cónyuges, frente al 42% en que sólo lo hace uno. Pero esa incorporación convive con la permanencia de discriminaciones femeninas en un mercado laboral muy competitivo. Al igual trabajo, los salarios que perciben son menores que los de los hombres. Y, con demasiada asiduidad los puestos de responsabilidad se ven limitados por el simple hecho de ser mujer (...).

Aparte de las reminiscencias del pasado, que afortunadamente empiezan a ser marginales en un número creciente de hogares, existen otras razones que tienen que ver con los hábitos de trabajo en España y, sobre todo, con la ausencia de una red de servicios de asistencia social, de infraestructuras que, como las guarderías, faciliten compatibilizar la vida familiar con la laboral. Se produce así un círculo vicioso que perjudica de manera especial a las mujeres. Sus salarios suelen ser más bajos que los de los hombres, son

ellas las que deben sacrificar su trabajo cuando la situación familiar requiere en el hogar la presencia más constantes de uno de los cónyuges. Las empresas al ser conscientes de esta circunstancia, con frecuencia diseñan sus plantillas en masculino, y son reacios a contratar trabajadoras y, más aún, a ofrecerles puestos de responsabilidades laborales y familiares entre ambos sexos.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales. (...).

En España a partir de la entrada en vigor de la Ley 39/1999, las políticas de conciliación entre la vida familiar y profesional están integradas por un conjunto de disposiciones heterogéneas que van a tener un denominador común: arbitrar medidas para que las vertientes profesionales y familiares estén mejor integradas, a través de instituciones laborales algunas de ellas, ya implantadas desde hace

muchos años, otras fueron por entonces de nueva creación, como la excedencia por cuidado de familiares. Con carácter general, cabe manifestar que el contenido de la Ley 39/1999 es limitado, en relación con el ambicioso título que proclama y que responde así a la finalidad prevista, pero no responde a su concreto contenido porque sólo proyecta modificaciones puntuales en preceptos relativos al empleo, función pública y la Seguridad Social. Para favorecer la conciliación es necesario promover servicios de atención a las personas, en el marco de una política familiar y laboral más amplia. (...).

La compatibilización de la vida laboral y familiar no constituye un objetivo únicamente de la madre, sino compartido por ambos progenitores o por los trabajadores de uno y otro sexo. De ahí la necesidad de establecer acciones normativas dirigidas a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón

