

LSJ WORKING PAPERS [Nº 1]

LUCES Y SOMBRAS EN TORNO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL Y LA VIDA LABORAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA

**MANUEL CALVO GARCÍA
TERESA PICONTÓ NOVALES**

<http://sociologiajuridica.unizar.es/publicaciones>

Comité evaluador:

María José Bernuz

Manuel Calvo García

Andrés García Inda

María José González Ordovás

María José Lacalzada

José Ignacio Lacasta Zabalza

Daniel Oliver Lalana

Teresa Picontó Novales

Por favor, citar como:

Manuel Calvo-García y Teresa Picontó-Novales, “Luces y sombras en torno a la conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en España”, *LSJ Working Papers* nº 1 (Universidad de Zaragoza, 2016).

<http://sociologiajuridica.unizar.es/publicaciones>

ISSN: ISSN 2530-240X

LUCES Y SOMBRAS EN TORNO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL Y LA VIDA LABORAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA

Manuel Calvo García – Teresa Picontó Novales
(Universidad de Zaragoza)

RESUMEN

En este trabajo se avanza algunas reflexiones a partir de los resultados de la investigación empírica realizada dentro del marco del estudio sobre *Conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley orgánica española 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, realizado para el Consejo General del Poder Judicial. Tras poner de manifiesto que en el ordenamiento jurídico español la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se contempla como un derecho de igualdad tendente a realizar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y a erradicar las discriminaciones de la mujer en el mercado laboral y en las relaciones familiares. Sin embargo, la investigación efectuada muestra que, de facto, en España, la conciliación sigue siendo cosa de mujeres. Los resultados alcanzados muestran como, en la praxis, la conciliación se aleja de los objetivos de la corresponsabilidad y la promoción de la igualdad en las relaciones de pareja y en el trabajo, reforzando el papel de la mujer como cuidadora.

PALABRAS CLAVE: Conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral, derechos de igualdad, corresponsabilidad en la vida familiar.

PRESENTACIÓN

La investigación realizada sobre *Conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley orgánica española 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (años 2010-2012)¹ tuvo como objetivo conocer si en el sistema jurídico español el acceso a la justicia en la tutela de los derechos de

¹ Los resultados globales de la investigación pueden verse en Manuel Calvo García y Teresa Picontó Novales (eds), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid, CGPJ-BOE, 2015 [versión electrónica en: <http://www.poderjudicial.es/>] Este estudio se realizó por encargo del Consejo General de Poder Judicial y fue continuación de otro previo, de alcance más general, sobre *La aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (años 2008-2009), Barcelona, 2011. Este último estudio puede consultarse en <http://www.poderjudicial.es/> [último acceso sept. 2016].

conciliación de la vida personal, familiar y laboral confirmaban en la práctica su proyección como derechos de igualdad tendentes a plasmar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y erradicar las discriminaciones de la mujer en el mercado laboral y en las relaciones familiares. En ese sentido, la praxis jurisdiccional permite contrastar --directa e indirectamente-- si los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral son *efectivos* en la práctica y, a partir de ahí, si son *eficaces* para realizar los fines y valores igualitarios asociados al planteamiento de una conciliación corresponsable.

La investigación empírica se diseñó en varias fases y contó con una parte cuantitativa y otra cualitativa². La investigación cuantitativa se realizó a partir de una primer cuerpo de sentencias que fueron registradas y analizadas con el fin de calibrar el alcance del tema estudiado en las sentencias de los órganos jurisdiccionales españoles obrantes en la base de datos del Centro de Documentación Judicial (CENDOJ) y avanzar un perfil válido sobre la judicialización de los conflictos relacionados con los derechos de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral. El resultado de las tareas de búsqueda y selección de la documentación obrante en las bases del CENDOJ dio como resultado un total de 1340 sentencias a las cuales se añadieron otras 8 del Tribunal Constitucional, por su interés específico, lo que proporcionó una muestra extensa de 1348 sentencias, que se registraron en una base de datos a efectos de su análisis. En un segundo paso, con el objetivo de proceder a un análisis de contenido más exhaustivo, se procedió a sentar los criterios para una nueva selección representativa en relación al conjunto de sentencias seleccionadas en la primera fase con el objeto de elaborar una *muestra final reducida* que permitiese el análisis en profundidad de las mismas con las herramientas del análisis de contenido. A tal efecto, se realizó una selección de 407 sentencias, lo que representa un 23% sobre el total de las sentencias registradas, para proceder al análisis de contenido de las mismas en lo que concierne a los derechos de conciliación de la vida familiar y personal y laboral en el periodo de referencia³.

² La dirección y coordinación de la investigación cuantitativa estuvo a cargo de Manuel Calvo García. La preparación de la base de datos a partir de la que se realizó el análisis de contenido fue responsabilidad de David Vila Viñas y el trabajo de campo se realizó por David Vila Viñas, Fernando Arlettaz y Jorge Gracia Ibáñez. Los Grupos de discusión fueron diseñados por Teresa Picontó Novales, con la colaboración de David Vila Viñas. Teresa Picontó Novales se encargó también del análisis de los grupos de discusión realizados. Un primer análisis de los datos cuantitativos fue avanzado por Fernando Arlettaz, Jorge Gracia y David Vila Viñas. La redacción definitiva del informe y de las reflexiones finales fueron obra de Manuel Calvo García y Teresa Picontó Novales. En una IIª parte del estudio se profundizó en el análisis jurisprudencial de las sentencias seleccionadas. Para esta tarea se contó con personas expertas procedentes de distintos campos jurídicos: Carolina Gala Durán (Universidad Autónoma de Barcelona), M.ª Isabel Garrido Gómez (Universidad de Alcalá), Noelia Igareda (Universidad Autónoma de Barcelona), Dolores Morondo (Universidad de Deusto) y Josefa Ruiz Resa (Universidad de Granada) Beatriz Setuain (Universidad de Zaragoza), Ruth Vallejo Da Costa (Universidad de Zaragoza),.

³ Para más detalles sobre la realización de las muestras y, en general, sobre la metodología desarrollada puede verse Manuel Calvo y Teresa Picontó (eds), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral*, cit., pp. 16 ss.

Obviamente, manejar los datos registrados obligó a realizar un análisis cuantitativo de la información recogida. Con todo, la investigación cuantitativa se ha completado con la realización de dos Grupos de discusión para facilitar una interpretación más objetiva y de mayor calado de los datos obtenidos⁴. La investigación cualitativa, en la que nos vamos a centrar en este trabajo, además de confluir con el interés en reflexionar sobre si los derechos de conciliación se configuran o no desde un punto de vista fáctico como derechos de igualdad ha permitido profundizar en el análisis e interpretación de los datos obtenidos a partir de un conocimiento directo de la praxis y, además, evaluar si la *Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* ha sido eficaz en la realización de los valores de igualdad y corresponsabilidad vinculados a la conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral.

1. LOS VALORES Y FINES DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL Y SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL

Los valores y fines que realiza la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el sistema jurídico español pueden rastrearse a partir de las Directivas de la Unión Europea que han inspirado las reformas legales operadas en España en este campo⁵; pero sobre todo, como ponen en evidencia la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁶, en la propia Constitución Española de 1978 (CE).

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, *para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, tras subrayar en su exposición de motivos que “la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo” y como consecuencia se “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 privada”. Es claro que esta Ley apuesta por unos derechos de conciliación en términos de igualdad y, según se

⁴ En el primero de los Grupos de discusión (GD) participaron: Rosa Beltrán, responsable de RR. HH. Empresa de Seguros (GD1.4); Altamira Gonzalo, Abogada de familia (GD1.3); Asun Learte, Magistrada de lo social (GD1.1); Carmen Mesa, Instituto Aragonés de la Mujer (GD1.6); Isabel Ortega, Asociación Igualar (GD1.5); Pablo Pérez-Bustamante, Inspección de trabajo (GD1.2). Y en el segundo: Violeta Barba, Abogada laboralista (GD2.1); Oliva Carnicer, UGT Aragón. Responsable de Igualdad (GD2.2); Luisa Casares, Magistrada de lo social (GD2.3); Ylenia Cruz, Investigadora. Master Pol. Públicas y Sociales (GD2.4); Mariano Fustero, Magistrado de lo social (GD2.5); Fernando Latorre, Técnico área social e igualdad. Univ. Zaragoza (GD2.6); Eduardo Munárriz, Vicegerente de RR. HH. Univ. Zaragoza (GD2.7); Sonia Saiz, Abogada, Asesoría jurídica de CONFIA y mediadora del SAMA (GD2.8).

⁵ En particular las Directivas 92/1985; 2006/54 y 2010/18.

⁶ También en menor medida en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

afirma en su exposición de motivos, lo hace con base en el artículo 14 CE que protege el derecho a la igualdad poniéndolo en relación con el artículo 39.1 CE, que establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, el artículo 9.2, que atribuye a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Con esa finalidad, se añade en la exposición de motivos que esta Ley “introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

Un paso definitivo en la consolidación de los fines y valores de la Ley anterior es el que representa la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que consolida las iniciativas adelantadas por aquella y las desarrolla con el fin de “corregir la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales”. El objetivo de esta ley, según reza en su exposición de motivos, al establecer las previsiones orientadas a realizar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estaría orientado a fomentar “una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares”. Situando como “la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” la regulación del “permiso de paternidad”. Se establece así un permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo”. Un permiso de paternidad de trece días no parece una medida revolucionaria, pero simbólicamente representa un avance considerable en la apuesta por la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos⁷.

La dimensión constitucional de los derechos de conciliación entendidos como derechos de igualdad se deja patente en las leyes a las que hemos hecho referencia. Esta es una cuestión indiscutible hoy en día “tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE); como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE)”, como han sentado la Sentencia del Tribunal Constitucional Español (STC) 3/2007, de 15 de enero de 2007 (Sala Primera. Ponente: María Emilia Casas) y la STC 26/2011, de 14 marzo (Sala Primera. Ponente: Manuel Aragón), en la línea de las SSTC 203/2000; STC 240/1999). Como consecuencia, a partir de esta interpretación jurisprudencial del Tribunal Constitucional español, esta “dimensión constitucional” “ha de prevalecer y

⁷ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, amplió el permiso de paternidad a cuatro semanas; pero todavía no ha entrado en vigor. Tras un nuevo retraso establecido en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2017. Obviamente, todo ello condicionado a que no haya más retrasos o se acabe derogando.

servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto”.

Tomando pie en lo anterior, resulta evidente de entrada que en el sistema jurídico español el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se contempla como un derecho de igualdad tendente a realizar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y erradicar las discriminaciones de la mujer en el mercado laboral y en las relaciones familiares. En esta línea, puede afirmarse también que este derecho tiene una dimensión constitucional y ha de ser considerado como un derecho fundamental. Como consecuencia, debe informar todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE), como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE) que han de ser puestos en relación con el art. 14 CE y el valor de superior de la igualdad como fundamento del ordenamiento jurídico español (1.1. CE). Todo ello permite reafirmar la consideración de este derecho como un derecho fundamental y otorgarle la máxima protección constitucional, con el fin de que sea protegido normativamente e informe la praxis judicial en el Estado español.

2. REFLEXIONES SOBRE CONCILIACIÓN E IGUALDAD EN LA PRAXIS

La pregunta a efectuar en este punto es la de si los avances reseñados, tanto en el plano de la legislación como de la jurisprudencia constitucional, que se han producido en el Estado español en fechas recientes, tienen correspondencia en el plano de la praxis jurídica. Dicho con otras palabras, si las peticiones de derechos de conciliación ante las jurisdicciones social y contencioso-administrativa reflejan la consideración de estos derechos como derechos de igualdad y hacen eficaces las reformas legislativas que se han ido produciendo sobre el tema.

En primer lugar, hay que decir que la investigación realizada sobre las decisiones judiciales de los tribunales españoles entre 2010 y 2012 evidencia la *efectividad* de las reformas legislativas sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Las peticiones de derechos ante la jurisdicción social o laboral y ante la jurisdicción contencioso-administrativa representan un indicador de conflictividad al respecto, pero en ese sentido indican también que los derechos de conciliación se están ejerciendo.

La Tabla 1 muestra cuál es el objeto de las peticiones sobre derechos de conciliación ante los órganos judiciales en España y en ese sentido puede apreciarse que las mismas responden a toda la gama de los mismos. Más concretamente, los temas decididos

atañen centralmente a reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos (25,4 %), licencias por maternidad, (14,94%) cuestiones de lactancia (21,65%), asuntos relacionados con el embarazo y otros (14,21%); excedencia por cuidado de hijos e hijas (9,23%).

Tabla 1. Sentencias registradas en función de la materia relativa a la conciliación de la vida familiar y laboral. Años 2010-2012 (n, %).

	N	%
Reducción de jornada por cuidado de hijos/as	413	25,40%
Reducción de jornada por cuidado de familiares	18	1,11%
Excedencia por cuidado de hijos/as	150	9,23%
Excedencia por cuidado de familiares	12	0,74%
Distribución de jornada	61	3,75%
Licencias por maternidad	243	14,94%
Licencias por maternidad en caso de aborto	7	0,43%
Permiso de paternidad	91	5,60%
Lactancia	352	21,65%
Permisos y excedencias en ejercicio de derechos de conciliación	48	2,95%
Asuntos relacionados con el embarazo y otros	231	14,21%
TOTAL ^a	1626	100%

^aTabla de opciones múltiples. N=1348

Fuente: Investigación realizada por el LSJ para el CGPJ (2013-2014)

Si profundizamos en el análisis de estos datos puede apreciarse que la suma de los asuntos registrados sobre reducción de jornada por cuidado de hijas/os, licencias por maternidad, cuestiones de lactancia y asuntos relacionados con el embarazo y otros supone un total del 76% de los temas aparecidos en los casos seleccionados. Ciertamente, hay algunos hombres que solicitan algunos de estos permisos, pero son una minoría⁸. Especialmente significativo sobre el hecho de que son las mujeres quienes solicita estos permisos es el dato que pone en evidencia que aunque se reflejan cuestiones relacionadas con los permisos de paternidad, estas apenas alcanzan un 5,6%. En otro orden de cosas, la reducción de jornada por cuidado de familiares (1,11%) y la excedencia por cuidado de familiares (0,74%) tienen una presencia mucho menor que las reducciones y excedencias para el cuidado de hijos e hijas.

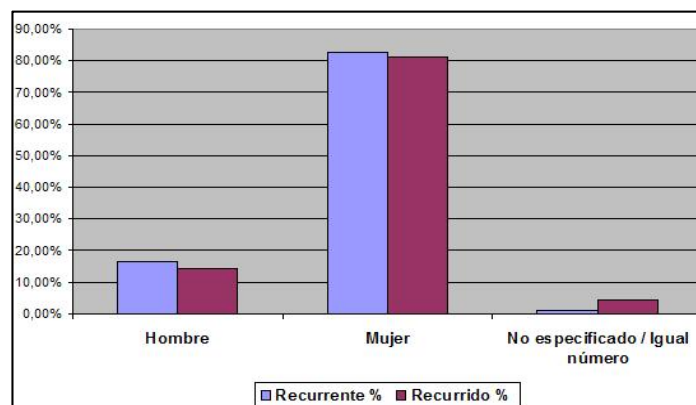
⁸ Las licencias de maternidad y los conflictos relacionados con la lactancia, se solicitan en algunos casos por hombres. Ver, sobre la importante STJUE de 30 de septiembre de 2010 (caso Roca Álvarez), Dolores Morondo, “Los derechos de igualdad asociados a la lactancia: Protección de la salud y conciliación” en Manuel Calvo y Teresa Piconto (eds), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral*, cit., p. 262.

Los datos anteriores hacen evidente la centralidad del cuidado de los hijos e hijas en el ejercicio de los derechos de conciliación y que es la mujer la que se encarga de esta tarea. Tesis que se corrobora con el dato ya apuntado de que las peticiones relacionadas con el permiso de paternidad se quedan en menos de un 6%. Lo cual nos pone en la pista de que una cosa es la *efectividad* y otra cosa es la *eficacia*. Las reformas legales sobre conciliación de la vida familiar y personal y laboral están siendo aplicadas y una prueba de ello es que dan lugar a porcentajes significativos de casos en términos de conflictividad judicial. Otra cuestión muy diferente es si estas reformas están siendo eficaces a la hora de realizar mayores cotas de igualdad y corresponsabilidad en las relaciones de pareja, en la línea de los valores y fines que las alentaban.

Más concretamente, teniendo en cuenta los datos obtenidos con esta investigación, lo primero que se puede afirmar es que en España, todavía hoy, a pesar de los cambios legislativos y los avances jurisprudenciales, **la conciliación es “cosa de mujeres”**.

Si desagregamos los datos recogidos y los analizamos más a fondo, encontramos que quienes acuden a los tribunales y quienes están presentes en los recursos judiciales ya sea como recurrentes o recurridas son las mujeres. Como muestra claramente el Gráfico 1, estamos ante un porcentaje superior al 80%, dato que refleja obviamente que quien ejerce su derecho a la conciliación en los casos conflictivos es la mujer e, indirectamente, que la conciliación se aleja de los fines que vinculaban los derechos de conciliación con la igualdad y el avance de la corresponsabilidad en las tareas del cuidado.

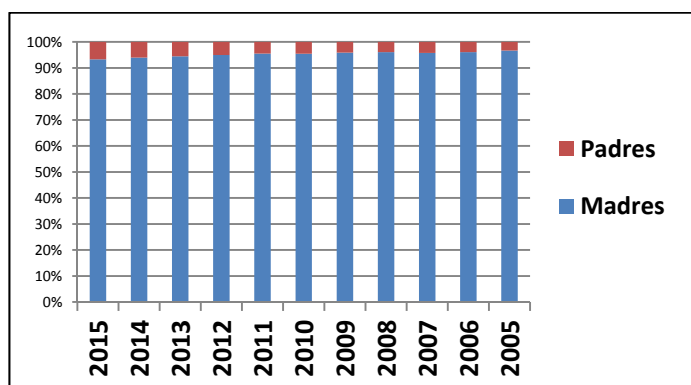
Gráfico 1 Posición en el proceso de hombres y mujeres en sentencias que resuelven recursos en temas de conciliación. Años 2010-2012 (%)



Fuente: Investigación realizada por el LSJ (2003-2004)

El dato expuesto más arriba es suficientemente significativo y, por lo demás, se corresponde con las estadísticas generales sobre excedencias de padres y madres por cuidado de hijos en España elaboradas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Grafico 2. Excedencias de padres y madres por cuidado de hijos (2005-2015)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social⁹.

Como muestra el Gráfico 2, si atendemos a los datos referidos al cuidado de hijos y familiares, en los años de referencia de la investigación, casi el 95% de las excedencias para el cuidado de hijos han sido solicitadas por mujeres, sin que la ligera tendencia al aumento de la corresponsabilidad por parte de los hombres sea especialmente significativa. En el año 2015, apenas si se llega a poco más de un 93%.

En definitiva, tanto por lo que nos dicen los datos de la investigación realizada como otras estadísticas de índole más general, la mayoría de los asuntos sobre derechos de conciliación que se ven en los casos recurridos ponen en evidencia que la mujer está tras la mayoría de las peticiones de conciliación.

Por lo demás, estos datos se ven corroborados con las apreciaciones recogidas en la investigación cualitativa realizada. Si bien ahora podemos empezar a precisar un poco más el perfil de la mujer que está tras los asuntos que llegan a los juzgados. En este sentido, una Magistrada de lo social que recibe y decide estos casos en primera instancia destaca que la parte demandante suele ser una mujer y, en este sentido, señala:

... suele ser una mujer joven, que tiene una nómina escasa, muy escasa porque no te viene una licenciada o un técnico medio, sino gente con una nómina tan escasa que no puede pagar una guardería porque si tuviera una nómina que se lo permitiera, pagaría la guardería probablemente... (GD1.1)

De la misma manera, se señala que las demandas de hombres son vistas como algo extraño desde la experiencia de una Magistrada y un Magistrado titulares de sendos Juzgados de lo social:

- Es que yo no he tenido peticiones de hombres ¿tú una?

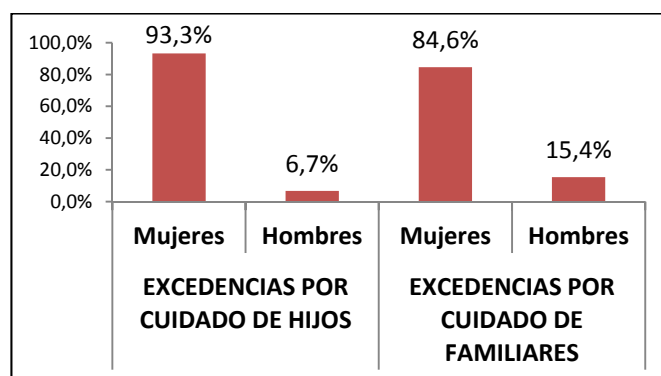
- Es un hombre que pide una concreción horaria, pero porque es pluriempleado y tiene también otro trabajo. Trabajaba cuarenta horas, pide treinta y dos en un determinado horario que la empresa no le concede, pero es claro que la conciliación con la vida familiar queda un poco en entredicho porque por las tardes trabaja en otro sitio... (GD2.3/GD2.5)

⁹ <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>

Dando un paso más, los datos obtenidos permiten afirmar que la conciliación en España no sólo es “cosa de mujeres”, sino que además lo es “**para el cuidado de los hijos**”. La conflictividad judicial sobre conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral muestra que los casos que son objeto de recurso atañen fundamentalmente al cuidado de los hijos e hijas. Más concretamente, los casos que afectan al cuidado de hijos e hijas representan un 98,2 % sobre el total. En las sentencias de primera instancia analizadas, el cuidado prestado a las hijas e hijos supone el 84% de los supuestos. Dato significativo, también, sobre todo si tenemos en cuenta que hay un número de sentencias en los que este dato no se especifica (9,2%)¹⁰. En cualquier caso, estos datos permiten subrayar que la afirmación avanzada queda plenamente corroborada por los datos obtenidos: el cuidado de los hijos y de las hijas corresponde a las madres. Este es un dato que también corroboran con carácter general las estadísticas existentes elaboradas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, como ha podido verse *supra* en el Gráfico 2, donde se desagregaban los datos reales sobre conciliación.

Acudir a esta fuente nos permite avanzar además que las excedencias que solicitan los hombres para el cuidado de familiares tiene un porcentaje bastante más alto en relación con este objeto específico. Así, como muestra el Gráfico 3, en el año 2015 el cuidado de hijos e hijas por parte de los padres rondaría el 6,7%, mientras que el cuidado de familiares estaría en torno al 15,4%.

Gráfico 3 Excedencias para el cuidado de hijos e hijas y excedencias para cuidado de familiares y, desagregadas por sexo (año 2015)



Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social¹¹.

En cualquier caso, parece demostrado que el ejercicio de los derechos de conciliación refuerza el papel de la mujer como cuidadora, fundamentalmente en lo que respecta al cuidado de las hijas e hijos. Los desequilibrios detectados también permiten

¹⁰ Manuel Calvo y Teresa Piconó (eds), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral*, cit., pp. 103.

¹¹ <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/index.htm>

avanzar como conclusión que, en la práctica, los derechos de conciliación que más tutela judicial están demandando son los relacionados con el cuidado de las hijas e hijos, lo cual en principio contrasta con la generalidad con la que se habían definido tales derechos en las reformas legales.

En definitiva, los datos reseñados evidencian que la conciliación no ha calado entre los hombres y que, como consecuencia, las reclamaciones de derechos por parte de los hombres son escasas como hemos visto más arriba. A partir de aquí las cuestiones emergentes tienen que ver con las razones que determinan que la conciliación sea “cosa de mujeres”, en particular cuando hablamos del cuidado de los hijos y de las hijas. En los grupos de discusión realizados abundaron las opiniones que confirmaban estos datos y nos han permitido avanzar en su interpretación. Así, en el primero de los grupos se ponía de manifiesto que

... con las mujeres la conciliación siempre se ha visto normal. Se trata de trabajar con la visión de la conciliación de los hombres también. A veces habría que preguntarle a alguien “¿y no te has cogido el permiso de paternidad?” (GD1.4)

Pero en nuestra cultura, el permiso de paternidad “no está bien visto”. En este sentido se manifestaba un Magistrado de lo social:

Yo conocí un caso, de un directivo de una empresa, del sector auxiliar del automóvil de aquí de Zaragoza, que él pedía una reducción de jornada y la empresa no se la daba, al final se la dio pero porque no tuvo más remedio que dársela y ya está. Pero esto creó un mal ambiente en la empresa que le hicieron la vida imposible hasta que ese chico se tuvo que salir. Y se trataba de una hora, pero estaba muy mal visto en esa empresa, en ese sector que un hombre, de un puesto directivo además, se cogiera una reducción de jornada para llevar al colegio, porque vivía afuera y no sé qué... son casos extremos. (GD2.5)

Dando un paso más, desde una perspectiva general, la investigación realizada permite afirmar que, a pesar de los avances y de la Ley de Igualdad, en el ejercicio de los derechos de conciliación se pone de manifiesto la **preponderancia del papel de la mujer como cuidadora**, fundamentalmente en lo que respecta al cuidado de las hijas e hijos. Lo cual entroncaría con una situación estructural en la que desde hace siglos se ha asignado a la mujer un papel de cuidadora. En este sentido, se manifestaba una trabajadora social experta en temas de dependencia:

Yo creo que es como más cultural, porque a la mujer se le ha otorgado desde siempre el papel de cuidadora. Es la mujer la que sabe cuidar igual de niños, de enfermos, de personas mayores. Entonces está claro, en mi opinión ¿eh?, que hombres y mujeres no viven la conciliación ni la igualdad ni el cuidado de la misma manera que lo hacen las mujeres. Y esta es una situación que llevamos arrastrando hace muchos años y todavía hoy por mucha igualdad, por muchos planes, por muchas leyes sigue siendo un peso que recae sobre la mujer, fundamentalmente, pero es algo cultural, totalmente (GD2.4).

El dato que más claramente corrobora lo que llevamos dicho nos lo proporciona quizá el permiso de paternidad, que no acaba de despegar por muchas razones. Algo que puede comprobarse atendiendo al escaso peso de los permisos de paternidad como

objeto de controversia judicial como hemos visto más arriba, apenas un 7,7% de los casos que son objeto de recurso¹². Este porcentaje es todavía menor si se atiende a la totalidad de las sentencias seleccionadas (5,6%). Algunas de estas razones se apuntaron en los Grupos de discusión realizados, como las que se ponen de manifiesto en el siguiente diálogo que se produce en uno de ellos:

- Fijaos, hemos pasado, algo objetivo, de dos días a quince días... Y luego muchos que en la práctica no se lo cogen...
- Sí, eso iba a decir yo también...
- Cuidado, eh... porque *están mal vistos hasta por sus propios compañeros.* (GD2.8/GD2.2)

Opinión que, por lo demás, viene a coincidir con la experiencia de los operadores jurídicos. Al respecto, un Magistrado titular de un Juzgado de lo Social apuntó que este dato sería un indicador del “inmovilismo” de los hombres:

- ... si no se judicializan es porque no hay problemas... no piden los permisos, no luchan por ellos, con lo cual no hay problemas. ... *El inmovilismo de los hombres es total* (GD2 (GD2.5).

Al respecto, pueden citarse también las palabras de dos abogadas, participantes en el mismo grupo de discusión:

- los años que llevo ya en el despacho, que ya son unos cuantos, seis o cinco años, tampoco muchos, cinco años que llevo donde estoy ahora, no he visto ni una sola pregunta de permiso por paternidad. Ya no... ya no hablo de procedimientos, sino de consultas de permiso por paternidad. Ni una sola.
- Yo unas cuatro o cinco, llevo casi veinte años, unas cuatro o cinco, más o menos... (GD2.1/ GD2.8)

Frente a esta situación, otra de las participantes, también Abogada, se muestra tajante:

- Y yo soy partidaria de permiso de paternidad obligatorio, aunque parezca una barbaridad, y que se amplíe. Además, que a medio o largo plazo se amplíe, salvo las 6 semanas posteriores al parto, se igualen los permisos (GD1.3)

En el mismo sentido, aunque sin ser tan categórica se pronuncia otra Abogada:

- Yo creo que la ley si lo que quería era corresponsabilidad, desde luego los permisos son claramente... están claramente desequilibrados. La licencia por maternidad y el permiso de paternidad son claramente... quince días y cuatro meses, una cosa... no se puede pedir corresponsabilidad cuando estás dando quince días (GD2.1)

¹² Lo cual no obsta para que los permisos de paternidad sí que se estén pidiendo en los supuestos no conflictivos. En el año 2015, se solicitaron en España casi 240.00 permisos de paternidad en España. Vid. <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/index.htm>. Con todo, estamos ante un desequilibrio en torno al 20% en la relación entre los permisos de paternidad y maternidad. Vid. Carolina Gala, “El permiso por paternidad: aspectos legales y problemática judicial”, en Manuel Calvo y Teresa Piconó (eds), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral*, cit., pp. 235 ss.

Por lo demás, conviene recordar que la petición del permiso de paternidad no sólo choca con obstáculos de tipo cultural. Sobre esta cuestión conviene recordar que siguen existiendo represalias y despidos contra algunos padres cuando solicitan el permiso de paternidad¹³.

Es innegable que el tema de los permisos de paternidad tiene una relevancia simbólica evidente. Con todo, uno de los informantes puso en evidencia que la corresponsabilidad va más allá de los permisos de maternidad y paternidad

...la conciliación es un aspecto muchísimo más amplio [que el permiso de paternidad]. ... Donde realmente habría que batirse el cobre, en su caso, poner toda carne en el asador, y contemplarlo de buena manera, es en el resto de la vida de la conciliación. (GD2.7)

Y abundando en la necesidad de ir más allá de las claves simbólicas y culturales, quizá merece la pena reflexionar sobre la cuestión de que uno de los problemas que hace que la conciliación sea cosa de mujeres puede ser su “coste”. En este sentido, un informante destaca que además de los valores propios de una estructura social patriarcal, también hay otros factores a tomar en consideración como el coste de la conciliación. Así, reflexiona:

... ¿quién se queda con los niños? La mujer. ¿Es cultural? Vale. Y como es cultural y se queda con los niños por eso la mujer no progresa adecuadamente en la empresa privada, no en la administración pública, porque el que progresa una mujer que puede tener dos o tres hijos al empresario le supone un coste

... hay intereses productivos que hay que atender ... porque, lo que dices, el capital no tiene sexo. (GD2.5)

A lo largo de los debates en los Grupos de discusión, hubo varias opiniones que insistieron en esta idea. La conciliación tiene costes económicos para la empresa. A lo cual habría que añadir las dificultades de organización que puede conllevar la conciliación en determinado tipo de empresas y en empresas pequeñas.

Aun dando por descontado que para la empresa “lo que importa es el dinero”, también se insiste en que conciliar puede ser positivo para la empresa. En este sentido, una de las participantes, responsable de recursos humanos en una empresa de seguros expone:

Yo represento a una empresa que es atípica en esto pero, sin embargo, nuestra experiencia es muy positiva. Aunque para nosotros no es porque las cosas sean por ley, sino que estamos convencidos de que la conciliación es positiva para una

¹³ Vid. Carolina Gala, “El permiso por paternidad: aspectos legales y problemática judicial”: “Qué ocurre cuando, tras el disfrute del permiso por paternidad, su beneficiario es despedido de la empresa o bien se le comunica, de forma improcedente, que su relación laboral ha finalizado. Y resulta particularmente trascendente por dos motivos: a) por cuanto tales sentencias denotan una voluntad empresarial contraria al disfrute de este tipo de permisos, tal y como, por otra parte, también se manifiesta, desde hace años, en el marco del permiso por maternidad; y, b) que los Tribunales están reaccionando contra tal voluntad empresarial, aplicando los mecanismos de garantía previstos en el propio Estatuto de los Trabajadores.” Manuel Calvo y Teresa Picontó (eds), *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral*, cit., p. 256.

empresa. Siempre digo que es una forma de gestionar los RRHH y nuestro trabajo es seleccionar a los mejores, desarrollar a la gente y mantener y tenerlos motivados para que trabajen bien. Todo esto se consigue con conciliación. ... Tenemos muy claro que si tú incrementas la satisfacción de los empleados, ellos te dan más compromiso y, al final, eso es rentabilidad para la empresa. Es decir, no es todo ideal, sino que hay números. Una empresa lo mide todo por números (GD 1.4)

En el mismo sentido, tras manifestar un cierto escepticismo, un informante señaló que en ocasiones esto puede funcionar y que los números pueden facilitar la conciliación:

- ... en una gran empresa bancaria en Madrid ha decidido apostar por la conciliación y en la planta baja del edificio han montado una escuela infantil.

- A mí eso me parece fantástico.

- Entonces a mí la trabajadora me decía: “¿Tú sabes lo que es para mí? Me he olvidado del estrés (hablamos de una gran ciudad) de llevar el niño a la guardería. Ahora llego, relajadamente lo dejo; cuando salgo de trabajar lo recojo. Me han llamado alguna vez que el niño se ha puesto malo, que tiene fiebre. Pero bajo tranquilamente, no me tengo que recorrer Madrid de una punta a otra. Y la verdad es que estamos encantadas. Entre eso, y el comedor que nos han puesto en la última planta, estamos encantadas”. ... Es una apuesta por parte del empresario. Esto es fácil de decirlo en una gran empresa, pero a ver cómo vas a la panadería en cuestión o la peluquería en cuestión a ver cómo nos ayuda a conciliar eso. (GD2.6).

Aunque no está del todo claro, como se aprecia en la oposición de los siguientes puntos de vista entre una Abogada y una Magistrada, titular de un Juzgado de lo social:

- ... si tú sabes que es una buena trabajadora, si le pones las herramientas fáciles, y le permites compatibilizar de una manera natural y real el ser madre con ser buena profesional, sigue adelante.

- Pero eso es posible en determinados trabajos, en trabajos muy cualificados, de una señora ingeniera que hace sus proyectos, que incluso puede trabajar en casa, de un profesional... vamos, tareas más intelectuales. Eso es impensable en una limpiadora, en una cadena de montaje o en una cajera. (GD2.8/GD2.3)

Más allá de este debate, una de las participantes en el primer Grupo de discusión, desde la perspectiva de una persona que trabaja en un organismo de igualdad, afirma tajantemente:

... debemos seguir planteando que la igualdad es rentable, no solo en el marco empresarial, sino sobre todo en el social, y seguir impulsando políticas familiares con perspectiva de género, que no las he visto nunca y que sería una inversión con rentabilidad. (GD 1.6)

Dejando lo anterior aparte, quizá puede ser interesante destacar, como se puso en evidencia en uno de los grupos de discusión, que hay otro tipo de costes que tienen que ver con la repercusión directa sobre otras personas de las peticiones de conciliación. En este sentido, como puso de manifiesto un responsable de recursos humanos:

- Hay otra dimensión, que no es solamente el coste para la empresa, para la institución, sino también el coste de los compañeros. Porque esos se me han quejado a mí muchas veces. Es decir, ciertas reducciones no se sustituyen...

- Lo que no haces tú me toca hacerlo a mí...

- Claro, quiero decir, el trabajo, el tiempo de trabajo que no cumple la persona que está conciliando, por reducción, se lo traga el resto de compañeros. Y eso también da lugar... normalmente hay una... la necesaria solidaridad, no da lugar a nada, pero también más de una vez he oído quejas, incluso amargas. (GD2.7)

Es evidente que la gestión de la conciliación no deja de plantear problemas. Eso es algo que hay que dar por descontado y que no se puede ignorar. Ahora bien, muchos de los problemas que se aducen, como el de los costes o el de la gestión de la conciliación, son discutibles; y en cualquier caso, no justifican la ausencia de avances en términos de igualdad en la práctica de la conciliación.

En términos más concretos, lo que se pone de manifiesto, tanto por los datos recogidos en las sentencias analizadas como por las opiniones de las personas que han participado en la investigación cualitativa, es que los objetivos de la Ley, al menos en relación con los derechos de igualdad, no se habrían realizado conforme a los objetivos de la misma. Los cuales, de acuerdo también con la normativa europea (vid. supra apartado 1), pasan por el principio de la corresponsabilidad.

En cuanto al cumplimiento de los objetivos de la Ley de Igualdad, nos encontramos con que, tal y como afloró en el segundo de los Grupos de discusión, el cambio cultural es más lento que el cambio legal.

...pensamos que el problema se soluciona promulgando una Ley. Como cuando hablábamos en su momento de la violencia de género. Es que estoy viendo el mismo esquema. ... el problema va a seguir, es que [las leyes] no operan milagros. Se promulga una ley, pero la sociedad va muchísimo más lenta. Claro que se van a dar cambios y que se va a avanzar; pero... (GD2.3)

Con relación a esta cuestión, desde diversos puntos de vista, habría muchas razones para pensar que en lo que la “eficacia” de la regulación de los derechos de igualdad en orden a alcanzar cotas más amplias de igualdad y de corresponsabilidad en los cuidados familiares es más bien escasa. Incluso, en uno de los Grupos de discusión, se llega a decir que la Ley de Igualdad ha sido “un fracaso estrepitoso” en este punto. Concretamente, en palabras de una Abogada vinculada a la Asociación de Juristas Themis:

... porque la finalidad de la ley no era que las mujeres pudiéramos conciliar, sino la corresponsabilidad ... todo lo que sea conciliar [sólo] las mujeres tiene un efecto *boomerang* contra ellas. Yo creo que no es por ahí por donde hay que avanzar. (GD 13)

En este mismo sentido, insiste la representante de la Asociación Igualar, especialista en temas de género:

...si antes ya las mujeres estaban más implicadas en todas las labores de cuidado y reproducción ahora encima se facilita con una Ley de Igualdad en la que no se calculó qué consecuencias iba a tener. ...

... la Ley lo único que ha conseguido es afianzar esa distribución que ya existía, donde es la mujer la que asume la carga y decirle que ahora tienes medidas de conciliación, “mira qué bien, ahora puedes” ... (GD1.5).

Las resistencias al cambio tienen que ver con una situación estructural en la que desde hace siglos se ha asignado a la mujer un papel de cuidadora, haciendo que la conciliación no haya calado entre los hombres, habiéndose producido un “efecto boomerang” en relación con los valores y fines de la conciliación para favorecer la igualdad de la mujer y avanzar en la corresponsabilidad en las tareas y cuidados familiares.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación realizada sobre el ejercicio de los derechos de conciliación muestran como en la praxis esta se aleja de los objetivos de la corresponsabilidad y la promoción de la igualdad en las relaciones de pareja, reforzando el papel de la mujer como cuidadora.

En otras palabras, una cosa es la *efectividad* de los cambios legislativos analizados y otra la *eficacia* de los objetivos, que consisten fundamentalmente en avanzar la corresponsabilidad y la igualdad de la mujer tanto en el ámbito familiar y/o personal como en el laboral o profesional.

En las últimas décadas, las reivindicaciones sociales de la mujer se han ido transformando en reivindicaciones jurídicas dando lugar a una respuesta legislativa con la que se busca transformar la realidad. Sin embargo, el cambio jurídico no se traduce directamente en transformaciones sociales significativas.

Ello obliga a prestar atención a este proceso desde una perspectiva más compleja. Hay que superar la idea de la realización “automática” de valores como los que traduce la legislación sobre los derechos de igualdad en la conciliación y abordar el análisis socio-jurídico y político de estos desarrollos legislativos; sus interrelaciones con los movimientos de reforma y el cambio social y las propias transformaciones de la estructura y las dinámicas del derecho.

En cualquier caso, parece necesario reabrir el debate sobre la eficacia de los derechos de igualdad en la conciliación y las relaciones entre cambio jurídico y cambio social e identificar los espacios para la promoción de la conciliación corresponsable. Y en este sentido habrá que tener en cuenta tanto los aspectos jurídicos, como los sociales.

Desde una perspectiva social, nos encontramos con que, por un lado, el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar está todavía lejos de consolidarse en aspectos como el de las relaciones de pareja o en el del ejercicio conjunto de la responsabilidad parental. De forma que la responsabilidad conjunta entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado de los hijos está todavía lejos de ser una realidad, ya sea como consecuencia de las desigualdades existentes en el mercado

laboral o por la propia asimetría existente en el reparto entre del trabajo doméstico y los cuidados familiares entre hombres y mujeres.

Aún así, es desde luego cierto que el cambio jurídico puede alentar el cambio social. No obstante, hay que darse cuenta que no lo asegura y que éste último exige sus tiempos. En este sentido, hay que propiciar un cambio cultural que asegure la realización plena de los valores de igualdad en todos los ámbitos y, en particular, en este caso, en las relaciones laborales y de pareja. Una tarea de largo alcance que debe comenzar por la transformación del sistema social y del sistema familiar.

Por lo que respecta a los aspectos jurídicos, parece necesario dar mayor proyección y amplitud a los derechos de una *conciliación corresponsable* para la plena realización de la igualdad de género, tanto legislativamente como en la praxis judicial. Lo cual supone, de entrada, profundizar en la virtualidad del art. 39 en relación con el 1.1 y el 14 de la Constitución Española, a efectos de reforzar la realización de los fines de corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación y superar en el terreno de los hechos la atribución de la titularidad de los derechos de conciliación a las mujeres.

Y por último, identificar y exigir la responsabilidad del Estado *social* en la realización de los valores constitucionales del art. 39 y del art. 14 en conexión con el art. 9.2 CE. En relación con este último punto sería imprescindible reconocer y hacer efectiva la responsabilidad del Estado *social* en la realización de esos valores constitucionales¹⁴.

Al hilo de lo anterior habría que resaltar que efectivamente el modelo de bienestar del Estado español y de otros países del sur de Europa se caracteriza por la aportación de la familia y a la provisión directa de una parte muy importante de los cuidados a través de la solidaridad intergeneracional y la estructura de género. En este sentido, desde una perspectiva social, nos encontramos con que todo este sistema se está articulando sobre un tipo de mujer mediterránea que ha sido capaz de reconciliar su trabajo no remunerado en el hogar con sus cada vez más y mayores exigentes actividades profesionales en el mercado laboral. En relación con esta cuestión, cabe señalar que las políticas sociales y económicas no han cambiado substancialmente a la vista de las nuevas necesidades surgidas con los cambios en los ámbitos familiar y

¹⁴ Esta es una cuestión que a veces perdemos de vista; pero como señalaba una trabajadora social, vinculada a un organismo público de igualdad, en uno de los Grupos de discusión:

...en el tema de conciliación, el Estado debería impulsar políticas de apoyo a la familia con perspectiva de género.

.... El área de apoyo a la familia con perspectiva de género queda sin cubrir ... aquella familia o mujer que se lo pueda pagar que contrate en el ámbito privado a una cuidadora.... Sin embargo, quien no disponga de esos recursos no encuentra la corresponsabilidad de las Administraciones públicas en el desarrollo de una sociedad igualitaria. (GD 1.6).

laboral. Y que estas políticas públicas son muchas veces, aunque no sólo, para extender la solidaridad familiar por razones de género o inter-generacionales.

Por último, para cerrar estas conclusiones, habría que subrayar de nuevo la necesidad dar la mayor proyección y amplitud posible a los derechos de *conciliación corresponsable* en la praxis judicial con el fin de alcanzar la plena realización de la igualdad de género. En este sentido, puede ser importante profundizar en la tesis de la dimensión constitucional de los derechos de conciliación como derechos de igualdad. Lo cual supone de entrada hacer prevalecer esta dimensión ante cualquier duda interpretativa (STC 3/2007, de 15 de enero; y STC 26/2011, de 14 marzo) y avanzar en la plena consideración de la conciliación para la igualdad como derecho fundamental en sentido estricto en el sistema jurídico español.

Zaragoza, octubre 2016



Universidad
Zaragoza



Laboratorio de
Sociología Jurídica

unizar.es