

EL MARCO JURÍDICO DE LA CONCILIACIÓN, REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN ESPAÑA DESDE 1999 HASTA 2009¹

THE LEGAL FRAMEWORK OF THE CONFLICT BETWEEN WORK AND FAMILY. REVIEW OF RECONCILIATION POLICIES IN SPAIN FROM 1999 TO 2009

MARTA MARTÍN-LLAGUNO¹, CRISTINA GUIRAO-MIRÓN²

UNIVERSIDAD DE ALICANTE. ESPAÑA¹

UNIVERSIDAD DE MURCIA. ESPAÑA²

RESUMEN

A partir de la Ley de Conciliación Vida Familiar y Laboral de 1999, en España se va construyendo un marco jurídico importante. Aparecen nuevas normas y prestaciones para conciliar vida laboral y familiar. La incorporación de la mujer al mundo laboral y productivo, sin abandonar el espacio reproductivo y familiar, ha llevado a los estados de bienestar europeos a legislar sobre conciliación para dinamizar y flexibilizar ambos espacios. Este estudio tiene como objetivo describir cronológicamente el marco jurídico construido en España desde 1999 (Ley de Conciliación) hasta 2009, dos años después de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad. Para ello, y a partir de una revisión bibliográfica, se hará un análisis recopilatorio de las normas sobre conciliación en el plano internacional, en Europa y finalmente en España para compatibilizar el ámbito familiar con el laboral. En España, en concreto, se realiza un análisis de las dos normas más importantes sobre este tema: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. El objetivo es describir la situación jurídica del problema y analizar las medidas propuestas para su solución.

ABSTRACT

Since the Reconciliation of Work and Family Life Act passed in Spain in an important legal framework is being developed for Life-Work Balance. The incorporation of women into the labor market without abandoning the reproductive and family space, has led the European welfare states to legislate on conciliation to energize and relax both spaces. This study aims to describe chronologically the legal framework built in Spain since 1999 (Reconciliation Act) until 2009, two years after the enforcement of the Equality Act. Together with a review of existing literature on this subject, an analysis was made of a compilation of international the rules on life-work balance; in Europe and finally in Spain. In Spain, in particular, an analysis was made of the two most important rules on this subject: Law 39/1999, November 5, to Promote the Reconciliation of Work and Family Life of Employed Persons, and Organic Law 3/2007, March 22, for Effective Equality Between Women and Men. The aim is to describe the legal status of the problem and to analyze the measures proposed for its solution.

PALABRAS CLAVES

Conciliación; Igualdad; Conflicto Familia-Trabajo; Marco Legal; Género.

KEYWORDS

Work-Life Balance; Equality; Conflict Work and Family; Framework; Gender.

Recibido: 2012.03.08. Revisado: 2012.06.18. Aceptado: 2013.03.15. Publicado: 2013.06.01.

Correspondencia: Cristina Guirao Mirón. Dep. Sociología y Trabajo Social. Universidad de Murcia. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Murcia. Campus Universitario de Espinardo. 30.071 Espinardo (Murcia). Tfno. (00-34) 868884086 E-mail: cguirao@um.es

Marta Martín Llaguno. Departamento de Comunicación y Psicología Social. Edificio de CC. Sociales. Campus Universitario, San Vicente del Raspeig, 03080 (Alicante). Tlfno.: (00-34) 965903869 E-mail: marta.martin@ua.es

INTRODUCCIÓN

Entre 1999 y 2009, España construye un marco legal que traduce una preocupación por la conciliación y que se concreta en la implantación de políticas públicas. Este trabajo lo resume a partir de la revisión de las monografías publicadas entre 2005 y 2011 en la Biblioteca de Mujeres².

DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Si bien existe una definición consensuada para el “conflicto” familiar-laboral (Martín, Beléndez y Hernández, 2007), no sucede lo mismo con la “conciliación”. El concepto, entendido de múltiples maneras en las políticas públicas (Ballester, 2011), queda pendiente de delimitar y operacionalizar. El disenso terminológico, que implica un debate conceptual, se inicia con la *reconciliación* (Hoschild, 1989), presentada como la estrategia para solventar la doble jornada en el Programa Comunitario de Acción Social de 1974 (Ballester, 2011: 20). Transformada en *conciliación* en España, debido a su carga “económico empresarial” ha sido sustituida por *corresponsabilidad* en algunas esferas. Al margen de matices, en general, las de conciliación, “cobijan políticas públicas y privadas y tendencias de opinión diversas entre sí que conforman un debate de interés en Europa /.../ En este debate se superponen perspectivas temáticas distintas: la primera, la igualdad entre hombres y mujeres /.../ La segunda, la Estrategia Europea de empleo, y muy en particular, el incremento de la tasa de empleo femenina. La tercera, el reto demográfico que plantea el envejecimiento de la sociedad” (Cabeza, 2010: 46).

Estas políticas persiguen crear condiciones para que las responsabilidades familiares y laborales se cumplan en forma óptima, con una relación más armónica entre el trabajo remunerado/no remunerado. En consecuencia, deberían fomentar la equidad. A caballo entre la protección de la familia y la promoción de la igualdad, también se vinculan con el derecho laboral, el fiscal o, recientemente, con regulaciones a favor de nuevos usos del tiempo.

Según la Comisión de Expertos para el Diálogo Social (2005: 137), estas medidas “se concibieron como fórmulas de ausencia del trabajo, fundamentalmente a través de la excedencia para el cuidado de hijos”. Sin embargo la visión se ha ampliado, desde políticas familiares, laborales, fiscales y políticas para la igualdad, de modo que, completando a Daly (2002: 255) con Chinchilla y León (2011), las actuaciones pueden agruparse en a) Provisiones

relacionadas con el empleo; b) Prestación de servicios públicos; c) Beneficios monetarios, fiscales o en especie; y d) Incentivos a la creación de empleo o a la provisión de cuidados en el mercado, como podemos ver en la tabla 1.

Según se elija uno u otro instrumento, la relación familia-empleo se basará en “una concepción distinta” (Fernández y Tobío, 2005: 53). Hay países centrados en facilitar la participación de la mujer en el mercado de trabajo que crean infraestructura y corresponsabilizan al estado de estos cuidados (Suecia, Finlandia, Dinamarca y Francia). Otros, consideran que son los ciudadanos (generalmente las mujeres) los responsables de la atención a la familia. Así, incentivan los tiempos parciales o las licencias remuneradas (Alemania o Austria) o sin remunerar (Holanda). (Spielauer, 2003 en Chinchilla y León, 2011: 53)

REGULACIÓN JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN: PLANO INTERNACIONAL

La regulación de trabajo y esfera privada no son fenómenos nuevos, aunque sí es reciente legislar para hacerlos compatibles. *Grosso modo*, en el plano mundial se distinguen dos etapas. Una, de políticas proteccionistas, con origen en el reconocimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras, consideradas parte débil que hay que proteger. Estas normas, natalistas, preservadoras de los roles de género, se basan en prestaciones económicas directas por hijos a cargo y en protección de la maternidad. La segunda etapa, fundada en criterios igualitarios, conduce a las políticas familiares de segunda generación, centradas en el aumento y mejora de los permisos laborales y de servicios de cuidados.

EL MARCO MUNDIAL: OIT Y ONU

Las primeras medidas jurídicas en torno al mundo reproductivo desde el terreno laboral datan de principios del siglo XX. Así, en la Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 se adoptan seis Convenios Internacionales. Uno, el Convenio tercero, hace referencia a la protección de la mujer antes y después del parto. Metafóricamente, esta normativa es la primera destinada a la reducción del conflicto familiar-laboral. El Convenio 103 de 28 de junio de 1952, también de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre protección a la maternidad, desarrolla este concepto.

Tabla 1. Medidas contempladas en las políticas de conciliación

Provisiones relacionadas con el empleo.	1) Organización del tiempo de trabajo.	1.1) Duración de la jornada de trabajo.
		1.2) Jornada flexible o diferida
		1.3) Salidas pactadas para atención de necesidades familiares o administrativas.
		1.4) Permisos programados para capacitación o desarrollo de proyectos personales.
		1.5) Combinación de jornadas de trabajo en la empresa-hogar.
		1.6) Tiempo de vacaciones adicional al legal.
		1.7) Excedencias sin sueldo para capacitación o por motivos personales.
	2) Permisos por responsabilidades familiares.	2.1) Nacimiento de hijos.
		2.2) Matrimonio.
		2.3) Muerte de familiar directo.
		2.4) Enfermedades de personas dependientes.
Prestación de servicios (públicos o privados).	3) Servicios para el cuidado.	3.1) Cuidado infantil.
		3.2) Cuidado de ancianos.
		3.3) Recreación infantil o actividades para hijos.
		3.4) Apoyo a labores domésticas.
		3.5) Apoyo en realización de trámites.
Beneficios monetarios o en especie de la seguridad social y los beneficios fiscales, como las transferencias monetarias y las subvenciones fiscales.	4) Beneficios monetarios.	4.1) Ayudas por hijos
		4.2) Ayudas por ancianos o personas dependientes
	5) Beneficios fiscales.	5.1) Desgravaciones por hijos
		5.2) Desgravaciones por ancianos o personas dependientes.
		5.3) Ayudas/desgravaciones por contratar a personas con hijos o personas dependientes
		5.4) Subsidios y ayudas al sector privado de los cuidados.

Fuente: elaboración propia a partir de Acción Empresarial y Sernam (2003) y Chinchilla y León (2011).

La normativa internacional es determinante en la contribución de la evolución de los derechos de la mujer en el mundo laboral y en la consecución de la igualdad de oportunidades, marco de la conciliación a partir de los 80. Así, la Convención de Naciones Unidas (18-12-1979), dispone que la concesión a la trabajadora de derechos laborales vinculados a la protección de intereses familiares contribuye a la igualdad de oportunidades. Y, para lograr la plena igualdad, es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia (Nyberg, 2008)

La compatibilidad familiar-laboral se aborda en términos de igualdad en 1981 “con la adopción del Convenio nº 156 de la OIT y la recomendación nº 156 de la OIT sobre la igualdad de trato y oportu-

nidades para los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares” (Arroyo, 2007: 243-270). Este convenio (OIT, 1981) viene a enmarcarse en la tendencia internacional iniciada en 1975 con la I Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (Méjico), ratificada en la II Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (1980, Copenhague) y potenciada en la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (1985, Nairobi). En esta última convención se señala ya como problema la infravaloración de los roles reproductivos de la mujer (Papí-Gálvez, 2006). Pero sin duda la afirmación mundial más relevante de medidas referidas a la conciliación desde la igualdad viene de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín (1995) que, además de introducir el concepto

del *mainstreaming*, cierra con el objetivo de armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres.

EUROPA

Las políticas europeas de conciliación se impulsan desde la igualdad de oportunidades, pero pronto evolucionan hasta la estrategia para el pleno empleo. Así, el objetivo prioritario de las políticas de conciliación se ha convertido en la creación de una sociedad de dos sustentadores, esto es, una sociedad de pleno empleo en la que tanto los varones como sus compañeras se dediquen al trabajo remunerado (Stratigaki, 2004; Larsen, Taylor-Gooby y Kananen, 2004).

En el terreno laboral, en un primer momento, el principio de igualdad se entendía referido a la retribución. Así, en el programa de Acción Social de la Comunidad Europea de 1974 se adoptan directivas referidas a esta cuestión (Directivas 75/177/CEE, 76/207/CEE, y 79/7/CEE). A partir de 1980, se crea el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ayudar a la Comisión Europea en la elaboración de políticas de igualdad. En el marco del primer programa se adoptan las Directiva 86/378/CEE y 86/613/CEE, sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres. Posteriormente, en los 90, profundizando siempre en el principio de igualdad, surgen tres directivas (Directiva 96/34/CEE, 97/80/CEE y 2006/54/CEE) de entre las cuales la primera (concerniente al Acuerdo Marco sobre el permiso parental) y la tercera (relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación) tratan específicamente la conciliación.

REGULACIÓN JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN: ESPAÑA

En la historia de España, no será hasta la II República, que aparezcan las primeras normas laborales sobre regulación del trabajo y la familia elaboradas con criterios igualitarios. Estos criterios igualitarios se pierden en el régimen franquista. En la dictadura franquista se vuelve a considerar a la mujer como “parte débil” que hay que proteger del trabajo, resituándola en la esfera familiar (Fuero de 1938). Hasta 1967, cuando España ratifica el Convenio 111 de la OIT, de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, no se prohíbe la discriminación, entre otras causas, por razón de sexo.

Propiamente, los antecedentes jurídicos para la regulación de la conciliación están en la Constitución

de 1978, que reconoce la capacidad laboral en términos de igualdad, la no discriminación y la protección de la familia en sus artículos 14, 39.1, 35 y 9.2. Más recientemente, aparecen la Ley 3/1989 de 3 de marzo sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora y la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales que introduce, en su artículo 26, previsiones especiales para la situación de embarazo y lactancia. Pero será la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral que se aborda adelante con detalle, el punto de referencia jurídico del problema de la conciliación en España (Guirao, 2010: 132).

Entre 2001-2004, el Partido Popular pone en marcha también el Plan Integral de Apoyo a la Familia en colaboración con las Comunidades Autónomas y municipios. En este marco, se aprueba la Ley 12/2001, que amplía la normativa sobre permisos de maternidad o paternidad, exime de cotización por sustitución en estos permisos y excedencias al empresario y mejora las condiciones de permiso y excedencias para el trabajador. En segundo lugar, se crea una deducción fiscal para madres trabajadoras con hijos menores de tres años (Ley 46/2002 “de los 100 euros”). Además, en 2002, la Ley Orgánica de Calidad de Educación (LOCE, Ley 10/2002) transfiere el sistema educativo el ciclo de 0 a 3 años, convertido en pre-escolar de carácter asistencial a regular por cada Comunidad Autónoma y, al año siguiente, Ley 40/2003 hace propuestas para una nueva extensión de las bonificaciones a la contratación.

En marzo de 2004, tras ganar las elecciones el Partido Socialista (PSOE), se presenta el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOM) que recoge la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral como área de actuación. La ORDEN PRE/525/2005 da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, entre las que se contemplan la conciliación. En diciembre de 2006 se promulga la Ley 39/2006, de “Dependencia” que supone un compromiso para el cuidado de las personas dependientes al reconocer que éstas tienen derecho a ser atendidas por los servicios públicos o concertados de atención y cuidado o, en su defecto, a recibir prestaciones económicas según su grado de dependencia. Adicionalmente, la Ley Orgánica de Educación (LOE, Ley 2/2006) devuelve los servicios de atención a los menores de 0 a 3 años al sistema educativo.

Suplementariamente, la Ley Orgánica 3/2007, que se va a analizar con más detalle, incluye la conciliación como factor para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y apunta la necesidad

de promover la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención de la familia.

Finalmente la Ley 9/2009, de 6 de octubre, que regula la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo a partir de la fecha del naci-

miento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Esta medida, prevista para que entrase en vigor el 1 del 1 del 2011 queda retrasada por la Ley de presupuestos generales

Tabla 2. Normas que afectan a la conciliación

<p>Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras;</p> <p>Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad;</p> <p>Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre de calidad de educación;</p> <p>Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes;</p> <p>Ley 30/2003, de 13 de octubre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno;</p> <p>Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas;</p> <p>IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia;</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;</p> <p>Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.</p>
--

Fuente elaboración propia.

LA LEY 39/1999 DE CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL) tiene sus antecedentes en dos directivas: la 92/85, de 19 de octubre, sobre

salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia y la 96/34, de 3 de junio, sobre el permiso parental que establece el disfrute indistinto entre hombres y mujeres de los permisos parentales. Pese a la urgencia y necesidad de trasposición que motivan la Ley, los permisos y excedencias paternas no quedan ga-

rantizados “en los supuestos descritos en la Directiva 96/34”, ni se garantizan con claridad las condiciones del reingreso tras la excedencia (Ballester, 2000: 23).

La LCVFL tiene como objetivos: acoger preceptos comunitarios pendientes de transposición; dar cumplimiento al mandato constitucional (Art. 14, 9.2 y 39.1 de la Constitución); guardar equilibrio

para que los permisos por maternidad y paternidad no afecten al empleo, reducir la jornada para el cuidado de familiares; y facilitar que los trabajadores puedan trabajar y al mismo tiempo satisfacer sus obligaciones familiares. La norma introduce novedades con respecto al ordenamiento jurídico que se resumen a continuación.

Tabla 3. Resumen de los permisos novedosos recogidos por la LCVFL

PERMISOS	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Adopción/ Acogimiento	16 semanas. Se ampliarán en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor, o por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple. Posibilidad de ausentarse dos meses antes, con retribuciones básicas, en el supuesto de adopción internacional	En el caso de que la madre o el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. Posibilidad del permiso y jornada completa o a tiempo parcial.
Fallecimiento Accidente o Enfermedad grave	Familiares de 1er. Grado: 4 días hábiles misma localidad y 5 días hábiles distinta localidad. Familiares de segundo y tercer grado: 2 días hábiles misma localidad y 3 días hábiles distinta localidad.	El grado se entiende de consanguinidad o afinidad. El permiso se puede disponer mientras dure la enfermedad
Lactancia	1 hora diaria o dos medias horas hasta los 12 meses del menor. Posibilidad de acumular el permiso de lactancia a la baja por maternidad (4 semanas)	Por hijo. Padre o madre pueden disfrutarla.
Cuidado directo o Guarda Legal	Mientras que se mantenga la situación que da derecho a solicitarla: hijos menores de 12 años o disminuidos, y cuidado de familiares con incapacidad física con quien conviva Reducción de jornada con reducción de salario	Reducción de jornada y reducción proporcional de haberes. Es una situación protegida, su cotización para la jubilación es del 100 %. No se puede realizar ninguna actividad económica en el horario de la reducción
Maternidad	16 semanas y antes o después de la fecha del parto, 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. 6 semanas obligatorias después del parto; el resto puede hacer uso el padre o la madre, de forma simultánea o sucesiva ininterrumpida	Para tener derecho a este permiso; en el momento de dar a luz la madre debe estar en alta o en situación asimilada al alta. En caso de parto prematuro o que requiera hospitalización después del parto, el permiso se ampliará tantos días como el neonato esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas.
Permiso de lactancia	1 hora diaria o dos medias horas hasta los 12 meses del menor. Posibilidad de acumular el permiso de lactancia a la baja por maternidad (4 semanas)	Es un permiso retribuido a cargo del empresario, reconocido a la trabajadora con un hijo menor de 9 meses y que puede pasar al padre en caso de que ambos trabajen
Reducción de jornada por guarda legal	Reducción entre un medio y un tercio de la jornada con la consiguiente reducción de salario	Esta reducción se pide en caso de hijo menor de 6 años, disminuido psíquico o físico que no desempeñe otro trabajo remunerado y cuidado directo de un familiar bajo el mismo supuesto
Permiso por fuerza mayor familiar	2 días en el caso de parientes hasta el segundo de consanguinidad y 4 en el caso de que se requiera desplazamiento	Las modificaciones introducidas por permisos de fuerza mayor familiar se refieren sólo a las causas que finalmente quedan: accidente, enfermedad grave u hospitalización

Fuente: Guirao, Martín-Llaguno y Frutos. Elaboración propia

LEY 3/2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) sitúa a España, al menos simbólicamente, entre los países de vanguardia en políticas de igualdad de género. La Ley, que tiene como objetivo la prevención y eliminación de discriminaciones por razón de sexo y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, procede de la transposición de tres directivas: 2002/73/CE, 2004/113/CE, y 97/80/CE del Consejo. Integrada por 78 artículos, anhela ser una “Ley código”. En sus disposiciones modifica el núcleo duro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La LOIEMH fomenta la corresponsabilidad en la asunción de obligaciones familiares, reconoce explícitamente la conciliación como un derecho de los trabajadores en el mundo productivo (Art. 44) y sienta por vez primera las bases del permiso de paternidad. Asimismo, establece la obligación de integrar entidades y documentos para evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres (incluidas también las derivadas de los conflictos familiares-laborales), en “un plan de igualdad /.../ objeto de negociación” (Art. 45.2). Este “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art. 46.1) debe fijar los objetivos a alcanzar y las estrategias y prácticas para lograrlos y sistemas de seguimiento y evaluación.

Aunque un plan de igualdad no lo es de conciliación, la conciliación es una materia que se puede y se debe tratar en el mismo. Así pueden “contemplar /.../ la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo” (artículo 46.2).

La Ley establece la exigencia ineludible de la elaboración y la implantación de estos documentos a) “para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores” (artículo 45.2), y b) “cuando así se establezca en el convenio colectivo” (artículo 45.3). Adicionalmente, se contempla que la elaboración e implantación sea c) “voluntaria para las demás em-

presas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras” (artículo 45.5).

DISCUSIÓN Y PROPUESTA DE APLICACIONES

Las políticas de conciliación nacen en España de la mano de las de igualdad, fomentadas desde el contexto europeo.

Impelida por la UE, la Ley 39/99 de Conciliación Vida Familiar y Laboral entiende la conciliación como problema del sexo femenino para alcanzar la igualdad. Así, plantea provisiones relacionadas con el empleo, dirigidas mayoritariamente a las mujeres. La Ley transmite que el estado benefactor las protege y no plantea una sola acción positiva encaminada a la conciliación masculina. El texto apuesta por el cuidado de los niños en casa, en virtud de una política de permisos amplia, pero que deja a cargo de la familia los costes de esta opción. Quedan gravemente insatisfechas expectativas como la del reconocimiento del permiso de titularidad paterna, dictado por la legislación comunitaria. La LCVFL considera a la mujer como la responsable del cuidado, sin cuestionar roles de género.

La LOIEMH sienta las bases del permiso de paternidad y anima a la corresponsabilidad de tareas. Supera la búsqueda simplista de flexibilidad de jornadas en aras a la incorporación femenina al mundo laboral y reconoce “el papel masculino dentro de la conciliación y su importancia dentro de la familia” (Chinchilla y León, 2011: 51). Pese a que desciende al terreno de lo concreto, la LOIEMH no es en puridad una ley de conciliación y trata colateralmente este tema. Tampoco lo es la Ley para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, con problemas en su puesta en marcha y que, con la “prestación económica para cuidados en el entorno familiar” ha incidido en el rol cuidador de las mujeres en detrimento de la inversión en servicios de cuidado, produciendo efectos que en principio pretendía evitar

En definitiva, el marco jurídico construido, cambiante dependiendo del partido en el gobierno, ha mantenido las constantes del encuadre del tema en las políticas de género, y en la persecución del pleno empleo. Así, las acciones –centradas casi en exclusiva en provisiones en el trabajo o en medidas incentivación de la natalidad- se han dirigido a la mujer y han mantenido estereotipos de género.

A grandes rasgos, y como conclusión de este análisis jurídico, podemos distinguir dos modelos de políticas familiares en España. Políticas tendentes a

la conciliación, que incluyen medidas dirigidas fundamentalmente a las mujeres (prestaciones sociales, permisos, excedencias y ayudas fiscales). Estas políticas institucionalizan el hecho de que son las mujeres las que han de asumir las tareas de conciliación, no cuestionando la asignación de roles a géneros. Este es el caso de la Ley de Conciliación 33/1999. El segundo modelo de políticas familiares son políticas tendentes a la igualdad, que implementan medidas para desvincular a la mujer del espacio doméstico y ubicarla en el espacio público (permiso de paternidad, acciones positivas, paridad en los órganos de representación, permisos parentales remunerados, servicios públicos de atención y cuidado) con un modelo de sustentador/cuidador igualitario, y que implican al hombre en las tareas de corresponsabilidad. (Guirao, 2011:23).

Coincidimos con Brullet (2010: 64) en que el reto sigue siendo “conseguir que los hombres asuman sus propias responsabilidades de cuidados en su red familiar, y que estas políticas estén social y económicamente bien reconocidas”.

AGRADECIMIENTOS

Este artículo forma parte del proyecto “La construcción social de problema del conflicto familia trabajo. Un análisis político, mediático y de la realidad” financiado por el Instituto de la Mujer en la convocatoria 2007-2010. Exp. 117/07 (NIPO: 685-12-035-9).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, C. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense* XL, 243-270.
- Ballester, M. A. (2000). *La Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*. Valencia: Tirant lo Blanc.
- Ballester, M.A. (2011). Conciliación y corresponsabilidad en la Unión Europea, en Cabeza, J. (ed.). *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos* (pp. 17-49). Valencia: Tirant lo Blanc.
- Brullet, C. (2010). Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. *El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida*. *Educator*, 45, 51-79.
- Cabeza, J. (2010). Conciliación de la vida privada y laboral. *Temas laborales*, 103, 45-65.
- Chinchilla, N., León, C. (2011). *Diez años de conciliación en España*. Madrid: Grupo 5.
- Comisión de Expertos Para el Diálogo Social. (2005). *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas*. Informe de la comisión de expertos para el diálogo social. Disponible en www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200501/informe.pdf, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Daly, M. (2002). Care as a good for social policy. *Journal of Social Policy*, 31, (2), 251-270. <http://dx.doi.org/10.1017/S0047279401006572>
- Fernández, J. A., Tobío, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Documentos de trabajo 79/2005. Fundación Alternativa, Madrid.
- Guirao, C. (2010). *La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, 1999-2009*. Tesis Doctoral. Dirección: Marta Martín Llaguno y Dolores Frutos Balibrea, Universidad de Alicante.
- Guirao, C. (2011). Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso español. *Aposta, revista de ciencias sociales*, 49, 1-37.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006 (Nacional). Documento Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Autonómico y Nacional. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Disponible en: <http://www.migualdad.es/mujer/politicas/Comparativa.pdf>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Larsen, T. P., Taylor-Gooby, P., Kananen, J. (2004). The myth of a dual-earner society. New policy discourses in European welfare states, en WRAMSOC Project Berlin Conference, 23 y 24 de abril. Berlín. Disponible en <http://www.kent.ac.uk/wramsoc/conferencesandworkshops/conferenceinformation/berlinconferenc/themythofadualearnersociety.pdf>, consultado el 12 de agosto de 2011.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, BOE 164, de 10 de julio 2001, 24890-24902.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el

- Gobierno, BOE 246, de 14 de octubre de 2003, 36770-36771.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, BOE 299, de 15 de diciembre de 2006, 44142-44156.
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, BOE 277, de 19 de noviembre de 2003, 40845-40852.
- Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes, BOE 303, de 19 de diciembre de 2002, 44622-44662.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, BOE 242, de 7 de octubre de 2009, 84692-84694.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE 71, de 23 de marzo de 2007, 12611-12645.
- Martín Llaguno, M., Beléndez, M., Hernández, A. (2007). La mujer en las agencias de publicidad. Categorías, especializaciones y conflicto trabajo-familia en las agencias españolas. Madrid: Asociación Española de Agencias de Publicidad.
- Naciones Unidas. (1995). Declaración de Beijing y plataforma para la acción. IV Conferencia mundial sobre las mujeres. Beijing.
- Nyberg, A. (2008). Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de educación infantil y de los permisos parentales. Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI. Madrid: Instituto de estudios fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda.
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, BOE 57, de 8 de marzo de 2005, 8111-8114.
- Organización Internacional Del Trabajo. (1981), Convention on workers with family responsibilities, 156
- Papí-Gálvez, N. (dir.). (2006). Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género: análisis de las acciones específicas de protección social y publicidad. FIPROS 2005-53 Informe del estudio subvencionado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Madrid: Dirección General de la Seguridad Social.
- Stratigaki, M. (2004). The cooptation of gender concepts in the EU policies: the case of 'reconciliation of work and family'. *Social Politics*, 11 (1), 30-56. <http://dx.doi.org/10.1093/sp/jxh025>

NOTAS

- 1 Este artículo es parte de los resultados del proyecto "La construcción social de problema del conflicto familia trabajo. Un análisis político, mediático y de la realidad" financiado por el Instituto de la Mujer en la convocatoria 2007-2010.
- 2 <http://www.inmujer.es/abnetopac/>