

La ley de conciliación entre vida laboral y vida familiar desde una óptica feminista

En el medievo, las culturas de trabajo y la familia estaban unidas y el tiempo familiar se confundía con el laboral, dado que ambos se producían en entornos muy próximos. En definitiva, no existían tiempo familiar y tiempo laboral. La revolución industrial supuso una ruptura de este sistema, ya que con el despalzamiento de la actividad laboral hacia las fábricas, empleo y familia se convirtieron en dos entidades separadas, nació lo que hoy se conoce como **el binomio trabajo productivo/trabajo reproductivo**. Caracterizado por una división del trabajo en función del género, asignándole a los hombres el supuesto trabajo productivo, es decir, las relaciones económicas, políticas, sociales y culturales en la esfera pública, todas ellas socialmente valoradas. Y a las mujeres el trabajo reproductivo en la esfera privada, definida por la relaciones personales y por la responsabilidad sobre el cuidado físico, psicológico y emocional de todos los miembros de la familia, con escaso reconocimiento y valor social.

Este modelo se está transformando. Los cambios definitorios de nuestro tiempo pasan por la disminución en el tamaño y características de las empresas, los cambios organizativos y productivos derivados de la internacionalización de la economía y de las nuevas tecnologías, los cambios sociodemográficos, como la longevidad de la población, el fenómeno de las migraciones, o los modelos familiares diversos, el declinar del movimiento sindical en numerosos países, el aumento en la precariedad del empleo, la diseminación de culturas del empleo que exigen alto nivel de compromiso y dedicación y, sobre todo y lo más importante, la incorporación cada vez mayor de las mujeres al mercado laboral. **todo esto está rompiendo definitivamente las fronteras tan claras entre trabajo y vida.**

Una de las herramientas que tiene el Estado para adaptarse a estos cambios sociales es el derecho, sin embargo los cambios jurídicos en nuestro Estado se han caracterizado por la falta de sistematización y lo tardío en su aplicación agotando casi siempre todos los plazos establecidos por Europa. El caso concreto que nos ocupa, no es una excepción, España tenía ya una denuncia formal por la Unión europea debido al incumplimiento sistemático de su obligación de desarrollar normas sobre la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres.

Así que, llegamos al año 1.999 con la ineludible obligación del gobierno español de aplicar en el ordenamiento jurídico interno los principios de igualdad en determinados aspectos de la materia laboral. Nos encontramos pues, con esta ley en la que su exposición de motivos define dos objetivos: el primero es la **transposición de la legislación europea a la legislación española**, expresamente dice: **superando los mínimos indispensables exigidos**. Nos encontramos aquí con la primera afirmación engañosa. Asegura contener y superar las directrices comunitarias, cuando en realidad (como iremos viendo) no cumple ni los mínimos establecidos.

La segunda gran afirmación es que el objetivo de esta ley es **fomentar la coparticipación de los hombres en las responsabilidades familiares**, sin que adopte ni una sola medida de acción positiva sobre este aspecto, e incluso, en ocasiones, expresamente dificulta el hecho de que los hombres asuman estas responsabilidades. Veamos pues los diferentes aspectos que introduce esta ley:

1.- Permisos y licencias

La regulación anterior establecía el derecho a dos días de permiso para atender a personas enfermas u hospitalizadas que aumentaban a cuatro en caso de ser necesario el desplazamiento de la persona trabajadora. Encontramos una novedad en que se diferencia el caso de hospitalización de la enfermedad grave, pero en realidad esto no es una modificación en la práctica real del derecho, porque los tribunales ya lo habían aceptado. La directiva 96/34 lo que plantea como mínimo es la necesidad de reconocer permisos por enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia del trabajador/a, sin que exija la gravedad. Es decir, una otitis de un hijo o una hija, sería causa suficiente para tener este día de permiso y la legislación española omite esta situación. UN MÍNIMO QUE NO CUBRE.

2.- Reducciones de jornada.

En los casos de **reducción por lactancia** se reconoce por primera vez la posibilidad de determinar en qué momento del día quiere disfrutar de este permiso la trabajadora o trabajador. Pero es un reconocimiento a la ligera, ya que no lo reconoce como un valor absoluto, al permitir la posibilidad de que el empresariado se oponga al momento del día que esta persona elija, sin establecer las causas justificativas de la negativa (a pesar de la obligación impuesta por la D/96/34). Por ello, en la práctica la decisión sigue estando en poder de la empresa, ya que a la trabajadora solo le queda el recurso a los tribunales.

Por otra parte también es un derecho que reconoce la titularidad a la madre, no a ambos progenitores y solamente podrá transferirse al padre en aquellos casos en los que la madre trabaje y haga renuncia expresa de este derecho. Con lo cual no contempla la mínima de la directiva que obliga a que se regule de una manera igualitaria el disfrute de todo tipo de permisos parentales.

En lo que se refiere a las **reducciones de jornada por guarda legal y cuidado de familiares**, se reconoce indistintamente tanto a hombres como a mujeres. La novedad más importante que introduce es el reconocimiento del derecho para atender a cualquier familiar directo. La referencia a cuidados de familiares directos realizada por la Ley 39/99, introduce una diferencia respecto del personal funcionario. Con anterioridad la reforma introducida al art.30 f. de la Ley 30/84 a través de la Ley 66/97 estableció el derecho del funcionariado a la reducción de jornada para el cuidado de personas ancianas. Es evidente que el término *familiares* que emplea la actual ley, es mucho más amplio.

Por otra parte, es destacable la libertad que permite en la forma del disfrute. En efecto, la regulación facilita diversas maneras de organización del uso de las reducciones de jornada entre ambos cónyuges que pueden disfrutarlo de manera simultánea o alternativa. En este caso solo nos encontramos con una restricción sustentada en cuestiones de organización empresarial : si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, ésta puede oponerse por cuestiones organizativas. En este caso tendrían que recurrir a los tribunales. No debemos olvidar que se trata de un derecho de reducción de jornada que conlleva una reducción de salario, y de cotización a la seguridad social.

Entre las carencias importantes que encontramos en esta regulación caben destacarse de una parte, la falta de referencia al derecho a retornar a su jornada originaria cuando lo estimen conveniente. De otra, la ausencia de regulación de las consecuencias de la reducción sobre la protección social. Las reducciones por cuidado de familiares no se han equiparado explícitamente a los casos de guarda legal, en los que existe la posibilidad de suscribir un convenio especial con la seguridad social para asumir esta falta de cotizaciones.

3.- Excedencias.

Las excedencias por **cuidados familiares** supone en la regulación actual, una nueva causa cual es las necesidades de cuidado a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida. Este derecho también se reconoce con carácter individual tanto un miembro de la familia como otro puede optar a esta excedencia, lo que permite que se disfrute de manera conjunta o sucesiva

La excedencia se regula con el régimen general, hasta tres años, manteniéndose el régimen privilegiado durante el primer año , lo que supone derecho a la reserva del puesto de trabajo, al mantenimiento de la antigüedad y a la formación profesional continua dentro de la empresa. Sin embargo, olvida ampliar a los casos de excedencia para el cuidado de familiares el período reconocido como de cotización efectiva que aplica a los cuidados de hijos/as

Otra novedad importante es que amplía estas excedencias a las situaciones pre-adoptivas, que antes no estaban en absoluto contempladas en la legislación. Digamos que el asunto de la adopción, las condiciones pre-adoptivas y de acogimiento previo en las adopciones, la ley se ha esmerado en recogerlas con un cierto interés.

Con respecto a la **suspensión del contrato de trabajo por maternidad** se introducen cambios obligados por la D/92/85/CEE, aunque con deficiencias. La que primero nos salta a la vista es el hecho de mantener este derecho como de titularidad femenina, aunque se incrementan las posibilidades de disfrute por parte de los padres. Como ejemplo tenemos el derecho del padre a disfrutar de todas las semanas que resten, en caso de fallecimiento de la madre, período que, anteriormente se limitaba a seis semanas después del parto.

Se denota una flexibilización en lo que respecta a la forma de utilización de este permiso, ya que admite la ley que 10 de las semanas sean de disfrute conjunto o sucesivo por ambos cónyuges, a tiempo completo o parcial. La carencia esencial en este aspecto reside en el hecho de que siendo un derecho cuyo titular es la madre, solo la renuncia expresa de ésta (realizada por escrito al inicio de la petición de suspensión) da derecho al disfrute del derecho por parte del padre. Otro olvido de la ley es el aplicar este régimen flexible al personal funcionario en concreto en lo que se refiere al derecho a disfrutar de éste período con carácter parcial.

En relación con el parto múltiple (así como los casos de adopción o acogimiento) se incrementa el período de descanso en dos semanas por cada hijo o hija a partir del segundo.

En cuanto al acogimiento familiar y pre-adoptivo así como a las adopciones internacionales, se equiparan a los casos de suspensión por maternidad estableciendo un período de 16 semanas igual para todos los casos siempre que la edad del /la menor adoptado/a sea inferior a seis años o se trate de una persona discapacitada o que sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. De otro lado permite que cuatro de estas semanas se disfruten anticipadamente cuando se trate de una adopción internacional que requiera desplazamiento previo al país de origen. En los casos de filiación no biológica se permite el acuerdo de los progenitores en la forma de disfrute del período.

Por otra parte, se introducen en la legislación española circunstancias diversas que generan la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La directiva 92 del 85 de la Unión europea tenía como fecha límite para su aplicación el año 1.994, plazo que, como ya comentábamos, había sido incumplido por el Estado español motivando las reiteradas advertencias de la Unión y su final denuncia por incumplimiento. Así el gobierno español se ve forzado a incorporar a la legislación española la suspensión del contrato en aquellos casos en los que el puesto de trabajo presente algún tipo de riesgo para la mujer embarazada y no se pueda ni adecuar el puesto ni cambiarla de puesto a ella. La opción final sería una suspensión del contrato de trabajo en los términos que está establecido en la anterior legislación, manteniendo la situación como si se tratara de una ILT.

El siguiente punto que introduce es la nulidad del despido en aquellos casos en que la mujer esté en suspensión de contrato por maternidad, en suspensión del contrato por riesgo para el embarazo, o en cualquiera de los permisos o derechos contenidos en esta ley para el cuidado de familiares. Esto tampoco es una gran novedad, en realidad, el convenio 103 de la OIT, ya hacía referencia a ello, razón por la que los tribunales españoles desde hacía bastante tiempo venían aplicando la nulidad en estos casos. Sin embargo queda sin regularse el caso de la madre lactante en un puesto de trabajo que supone un riesgo grave para el bebé. Tampoco está recogido en la ley el nomenclator de actividades peligrosas que era también obligatorio de introducir.

Con todo lo visto hasta ahora realmente estamos convencidas de que la verdadera preocupación del legislador es la baja tasa de natalidad y el envejecimiento de la población de nuestra supuesta "sociedad del bienestar", sin que se hayan previsto servicios públicos de asistencia y cuidados de los mayores o de las personas necesitadas de ayuda. Es decir ante este panorama las mujeres deben olvidar sus reivindicaciones de emancipación social y retomar sus funciones reproductoras y cuidadoras.

Creemos que la ley de conciliación de la vida laboral y familiar está destinada a las mujeres y que esa neutralidad con la que se presenta es sólo apariencia, bombo y platillo .La ley ofrece ventajas a favor de cualquier trabajador/a en el papel, pero se sabe que van a ser mayoritariamente las mujeres las que hagan uso de estos derechos :

1. Porque la discriminación laboral incluye una discriminación salarial, donde las mujeres no solo tienen menos trabajos retribuidos sino que estos son más precarios y están peor pagados. Si ante el nacimiento de un hijo/a padre y madre trabajan, hará uso del derecho a la reducción de jornada y/o excedencia, aquel que incida menos en los ingresos familiares, es decir, las mujeres sacrificarán su trabajo al ser menos retribuido. En este caso la ley no está fomentando el reparto de roles sino la conciliación de la vida laboral y familiar por parte de la mujer, o en el peor de los casos estará fomentando el apartamiento de las mujeres de la vida laboral a través de las excedencias por maternidad, cuidado de mayores etc...

2.- Porque la ley trata por igual a hombres y mujeres cuando en el mercado laboral y en la sociedad las mujeres están en situación de inferioridad en el efectivo disfrute de sus derechos.

Por ello no basta una ley neutra, si la balanza está descompensada, nada se arregla añadiendo el mismo peso a cada lado, ello incrementa la diferencia. Hace falta medidas de acción positiva, que favorezca la incorporación de la mujer al mercado laboral y la incorporación de los hombres a la vida familiar, al cuidado y a la atención de sus menores y mayores. Si no es así, la ley no cumplirá los objetivos de reparto equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y en la privada (exposición de motivos de la ley), o ese cumplimiento será parcial y en detrimento de las mujeres. ¿Qué haría falta para que esta ley realmente respondiera al nombre que ostenta?

a) Hace falta potenciar el uso de los derechos de reducción de jornada y excedencia **por los hombres.**

b) Hace falta incrementar los salarios de las mujeres, potenciar la igualdad retributiva.

c) Que se desarrolle las previsiones que se establece en la exposición de motivos de la ley, es decir, promover adicionalmente servicios de atención a personas, en un marco más amplio de política familiar: servicios sociales de atención a personas necesitadas o con minusvalías que cubran los espacios de actividad familiar que tradicionalmente son asumidos por las mujeres, guarderías y que estas no tengan el atributo de guarderías laborales, las mujeres necesitan tiempo no solo para trabajar sino también para formarse, para acceder y buscar empleo, servicios de asistencia domiciliaria a mayores enfermos o discapacitados, transportes y comedores escolares etc..

g) Que se reconozca el derecho a un permiso remunerado cuando los hijos contraen una enfermedad contagiosa, para acompañarlos a la asistencia sanitaria. (Actualmente sólo se recoge para enfermedades graves o con hospitalización).

Esta y otras medidas deberían de acompañar a esta ley para que no se quede en una simple declaración de intenciones, el Estado, responsable de las políticas sociales, debe implicarse económicamente para hacer realidad los objetivos que plantea.

Comisión de estudio de la Ley de Conciliación

Mujeres del Faro Sur