

# **PERSPECTIVA SOCIOJURÍDICA DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL**

**Eulalia Peralta López**

**Abogada y doctoranda del Programa de Doctorado de Sociología Jurídica e  
Instituciones Políticas de la Universidad de Zaragoza.**

**Correo-e: eperlop@gmail.com**

## **RESUMEN**

El objeto de la comunicación es presentar las conclusiones de un trabajo de investigación que, con la misma denominación, pretendía aunar los puntos de vista sociológico y jurídico, sumándole la perspectiva de género, en las dos dimensiones en el examen de la práctica de la conciliación desde las posibilidades reales del ejercicio de los derechos laborales reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. Se trata, en este sentido, de identificar los obstáculos que se interponen cuando una persona pretende hacer uso de los derechos laborales de conciliación de vida personal, familiar y profesional que tiene reconocidos.

El hecho de que sean las mujeres las que mayoritariamente sigan haciendo uso de ellos, las deficiencias que aún presenta la regulación, algunas interpretaciones que de ellos hace la jurisprudencia, y las relaciones de poder, subordinación y dependencia que se dan en el seno de las empresas y de las familias, implican cortapisas a las posibilidades reales y efectivas del ejercicio de esos derechos, dando cuenta, por otra parte, de la situación de desigualdad en que se encuentran las mujeres respecto al acceso, permanencia y promoción en el mercado de trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** conciliación, corresponsabilidad, igualdad, mujeres trabajadoras, derechos laborales, relaciones laborales.

## **INTRODUCCIÓN**

Aunque los derechos de conciliación de vida personal, familiar y profesional están reconocido a las personas trabajadoras en general, lo cierto es que, como se comprueba en el análisis normativo y jurisprudencial y con algunos datos extraídos de fuentes estadísticas, la mayor parte de los recogidos en la legislación laboral y denominados derechos de conciliación, están relacionados bien directamente (maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, por ejemplo) o bien indirectamente (reducciones de jornada, excedencia etc.) con la realidad de las mujeres ya sea por circunstancias biológicas o por socialización diferencial, motivo por el cual, resulta imprescindible un abordaje de la temática desde el prisma de las mujeres trabajadoras, que son las que por ende, vienen haciendo uso mayoritario de ellos.

También, desde el momento en que se percibe un desequilibrio en cuanto a su uso que puede provenir de la posición de desigualdad de las mujeres en la sociedad y de su tradicional exclusión del mundo de lo “público” a favor del privado-doméstico, la introducción de la variable “género” como categoría de análisis deviene fundamental



porque permite introducir un enfoque que parta de cuestionar esa desigualdad y deje identificar la posición asimétrica que ante el mundo de la empresa, la familia o el derecho ocupan las mujeres respecto a los hombres, que den como resultado limitaciones al ejercicio de los derechos.

La presente comunicación resume las conclusiones de un trabajo de investigación que, con la misma denominación, pretendía aunar los puntos de vista sociológico y jurídico, sumándole la perspectiva de género, en las dos dimensiones en el examen de la práctica de la conciliación desde las posibilidades reales del ejercicio de los derechos laborales reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. Se pretende, en este sentido, de identificar los obstáculos que se interponen cuando una persona pretende hacer uso efectivo de los derechos laborales de conciliación de vida personal, familiar y profesional que tiene reconocidos.

La investigación tenía como uno de sus objetivos explorar la significación del tiempo de trabajo dentro del sistema económico. Se trataba de demostrar la influencia del sistema económico capitalista en el actual conflicto de compaginación de esferas y tiempos vitales, de reconocer las causas, orígenes y motivaciones últimas de su centralidad y, como consecuencia de ello, su capacidad para imponerse a cualquier otro interés que no sea de tipo económico.

Un segundo objetivo pretendía identificar, partiendo de la perspectiva de género, la doble dominación a que están sometidas las mujeres trabajadoras y la estrecha vinculación entre capital y patriarcado.

Un tercer objetivo estaba dirigido a estudiar los derechos de conciliación de vida personal, familiar y profesional que forman parte de la legislación laboral analizando su evolución hasta la conformación de la regulación actual tras la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, Ley 3/2007, de 23 de marzo, destacando las reformas de interés y las deficiencias que aún existen y que suponen obstáculos a su ejercicio y reconocimiento efectivo. Relacionado con éste, el cuarto objetivo se encaminó a comprobar cómo se han ido resolviendo por parte de los órganos jurisdiccionales los obstáculos que se han ido planteando con anterioridad a la última reforma en el ejercicio de los derechos de conciliación y cómo algunas soluciones dadas a las situaciones más problemáticas y frecuentes se han traducido en novedades incorporadas a normativa posterior. Se pretende destacar con este análisis la importancia de reivindicar los derechos de cara a una depuración legal, para evitar o disminuir, en la medida de lo posible, futuras conflictividades en torno al ejercicio de los mismos contribuyendo a una transformación de la legislación en positivo. Se insistió también, tanto en el análisis de normativa como de jurisprudencia en la perspectiva de género, valorando si en una y en otra se tienen en cuenta los aspectos contextuales de las mujeres descubriendo las discriminaciones indirectas que aún siguen sufriendo para favorecer la igualdad, o si por el contrario, no llegan a corregir la discriminación o incluso pueden contribuir a perpetuarla.

El adentrarse en la percepción de los obstáculos al ejercicio de los derechos de conciliación a través de la subjetividad de la experiencia de las mujeres que se han encontrado en un conflicto sociolaboral por querer hacer uso de ellos, se erigió en el quinto de los objetivos, que permitió identificar los discursos sociales de las trabajadoras ante la problemática. A ello coadyuvó igualmente la percepción y los

discursos de las abogadas especializadas en materia de discriminación laboral del servicio que las asistió jurídicamente en su conflicto.

## 1. METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA INVESTIGACIÓN

La investigación combinó elaboración de carácter teórico con análisis empírico y, con vistas a la aproximación y constatación de la situación de la distribución y usos del tiempo por parte de las personas trabajadoras y de la realidad conformadora de las mujeres en el ámbito de las relaciones laborales se utilizaron datos estadísticos secundarios.

Otro acercamiento al tema se realizó a través de un análisis de sentencias judiciales que, como documentos de carácter institucional emanados de los órganos encargados de aplicar el derecho, permiten identificar cuáles han sido los obstáculos más conflictivos en el ejercicio de los derechos de conciliación, cuáles son los criterios interpretativos más utilizados en las resoluciones y los valores y principios que subyacen en las decisiones, y por último, ver cómo las soluciones dadas han ido incorporándose al derecho positivo. Para ello se realizó una selección de sentencias que se consideran más relevantes en relación a la interpretación de los derechos laborales de conciliación e igualmente la selección se realizó con el criterio de prestar especial atención al ámbito jurisdiccional andaluz para que se complementara con los datos arrojados en el estudio de campo, que toma como ámbito de estudio la comunidad autónoma andaluza, e intentando también que existiera una muestra representativa de las diversas instancias. Al mismo tiempo, en la selección, se incluyeron sentencias proporcionadas por el Servicio de Defensa Legal de UGT-Andalucía, cuyas abogadas formaron parte también del estudio de campo cualitativo.

El estudio de campo se realizó sobre la experiencia de ese Servicio por la importancia cuantitativa y cualitativa y el papel que ostenta en la comunidad autónoma de Andalucía en la asistencia y defensa jurídica en los procedimientos de discriminación laboral en las que unas de las temáticas frecuentes más controvertidas son las de los derechos de conciliación.

El abordaje metodológico de la investigación se centró en el modelo cualitativo pues sólo ese podía permitir mostrar las percepciones de las vivencias de los conflictos de derechos y constatar las dificultades últimas para intentar solucionarlos. La elección obedecía a que, conforme a las hipótesis y objetivos fundamentales del estudio resultaba el más adecuado porque la identificación de obstáculos en el ejercicio de los derechos es una cuestión que se debe analizar desde el prisma de lo personal, para dar base empírica y contrastar el marco teórico del que se parte. La subjetividad y vivencia de las mujeres es una visión particularmente útil e interesante para una investigación que utiliza como categoría analítica el género.

El encuadre metodológico y las técnicas utilizadas se encontrarían además, en consonancia con las forma de analizar del derecho que propugnan diversas teóricas del derecho feministas. Se podría englobar en la línea del análisis del derecho como “derecho en acción” del que hablan los *Critical Legal Studies* y Frances Olsen: el análisis del derecho efectivamente producido fruto de las decisiones judiciales y de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas como método para descubrir los

intereses reales a los que sirve el derecho bajo los criterios de racionalidad, imparcialidad y abstracción (Olsen, 1990).

La importancia de las experiencias de las mujeres como elemento desvelador del trasfondo del derecho y a la vez como elemento transformador es resaltada también por muchas teóricas como por ejemplo Mackinnon o Stan Dahl, para quien las fuentes de conocimiento fundamentales deben ser las doctrinas jurídicas, los datos empíricos y los valores morales y políticos, y para averiguar estos últimos cree que se debe partir de las experiencias concretas y de las valoraciones que de ellas se hacen (Mackinnon, 1995; Stan Dahl, 1987).

## 2. CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Tanto el análisis de la normativa como de la jurisprudencia, ha constatado claramente una idea central en la regulación de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional: las mujeres como destinatarias de los derechos conciliatorios para el cuidado de otras personas, que se infiere porque la supuesta neutralidad de las normas, aún con el avance en medidas legislativas previstas al efecto de armonizar los tiempos y favorecer la corresponsabilidad, y la interpretación que de ellas se hace por parte de la jurisprudencia, sigue escondiendo el automatismo en señalarlas indirectamente. Esta cuestión pone por tanto en entredicho que la asunción por parte de las mujeres de tales obligaciones domésticas responda en exclusiva a un voluntarismo por parte de ellas en el acopio de las mismas.

### *a. Conclusiones referentes al estudio de la legislación*

Hemos observado como las numerosas reformas en la ley laboral no han hecho más que ofrecer una apariencia de intento de status de igualdad formal ante el mercado laboral con el fin de rentabilizar al máximo las aportaciones de las mujeres a la sociedad: el trabajo no retribuido en casa y ahora también el retribuido en el ámbito público, contribuyendo así a la acumulación de tareas en la llamada “doble jornada” o “doble presencia”. Ana Rubio, en consonancia con esa idea refiere que “[...]Las políticas públicas desarrolladas por la Unión Europea y por España nos permiten afirmar que el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades tiene como objetivo esencial la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y, en última instancia, la armonización entre la vida familiar y la vida laboral, para que las mujeres no abandonen el mercado con la maternidad, y hagan compatible su trabajo dentro y fuera del hogar. No tienen estas políticas públicas como finalidad superar las servidumbres y límites impuestos a las mujeres en el mercado, ni someter a crítica el reparto desigual e injusto de roles sociales, sino la optimización de los recursos humanos disponibles para incrementar los niveles de competitividad económica[...]” (Rubio Castro, 2006: 56).

Ese intento de reorganizar la nueva realidad de las familias al albor de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado por parte del derecho no puede constituir en modo alguno una forma de conseguir la igualdad de oportunidades y en definitiva la plena ciudadanía<sup>1</sup>, pues para esto, es preciso cuestionar y revisar la división sexual del trabajo en aras a poder lograr la socialización de mujeres y hombres en

---

<sup>1</sup> Añón Roig, (2009: 9-38) considera que el concepto de ciudadanía social basado en el nexo trabajo formal-derechos ha quedado inalterado en las reformas que introduce la LOIMH.

igualdad: no se trata de que la conciliación se enmarque en una política de empleo, como lo fue en sus inicios, sino de que se encauce a una “política de corresponsabilidad” (Añón Roig, 2009: 9-38).

Esta necesidad de cambio de actitudes de hombres y mujeres es esencial en el reparto de responsabilidades y en la conquista del derecho a los tiempos personales y sociales de vida, porque, el ejercicio de los derechos que están configurados como de uso voluntario, no está exento de obstáculos culturales, empresariales y sociales para su pleno ejercicio. Ana Rubio, vuelve a decir a este respecto, que “*las instituciones no son inocentes de las decisiones que toman los individuos*”, y que “*la socialización diferenciada y la igualdad formal construyen el espejismo de la libertad individual*” (Rubio Castro, 2006: 61).

La Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres intenta ahondar en estos obstáculos estructurales y da un paso adelante en la configuración de un nuevo pacto social en el que los hombres sean copartícipes en el cuidado de los demás, pero también da un paso importante en el nuevo pacto social necesario entre empresariado y sociedad estableciendo mecanismos de incentivación y reconocimiento de los efectos beneficiosos y la rentabilidad de apostar por la armonización de tiempos. Los instrumentos de certificación de empresas socialmente responsables en esta materia y de obligación de negociar planes de igualdad en determinadas empresas así lo ponen de manifiesto. No obstante, se podía haber dejado menor margen al voluntarismo del empresariado, puesto que esa flexibilidad para las empresas en la concesión de derechos a las personas trabajadoras se puede traducir, como se puede observar del análisis de la jurisprudencia, en la interpretación restrictiva de las circunstancias que dan lugar a ellos con base en criterios organizacionales y economicistas. En este punto, el papel de la negociación colectiva como instrumento de mejora de los mínimos establecidos es crucial.

En este sentido, son aún muchas las referencias que la ley hace a que la concreción de las opciones de posibilidad de disfrute que la norma ofrece sobre algunos de los derechos de conciliación se realice por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En otros casos, la ley da opción al empresariado a que limite alguna de esas posibilidades de disfrute (para el derecho a disfrutar a tiempo completo o parcial de la suspensión por maternidad se exige acuerdo previo con la empresa –art. 48.4 ET-; la posibilidad de sustitución del permiso por lactancia por reducción de jornada en media hora –art. 37.3 ET- se supedita también a un acuerdo con la empresa; cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa soliciten reducción de jornada por cuidado de familiares, aún señalando la ley que éste es un derecho individual de las personas trabajadoras, más adelante especifica que la empresa, sin embargo, puede limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento). Y, otro de los ejemplos, en la misma línea, lo constituiría la obligación que ha impuesto la LOIMH de negociar planes de igualdad en determinadas empresas, estando esa obligación referida únicamente a la negociación, no a que como fruto de esa negociación exista un acuerdo firmado por personas trabajadoras y empresa.

Debemos inferir, de este modo, que la concienciación de la empresa sobre la responsabilidad social que tiene respecto a la materia, así como sobre los beneficios de apostar por las fórmulas conciliatorias es básico, pues no se puede decir con rotundidad que la ley haya apostado de lleno por ellas desde el momento en que algunos derechos

no están totalmente garantizados y su disfrute se deja supeditado a lo que el empresariado decida. Si se configuran como derechos individuales, no caben al mismo tiempo posibles límites o cortapisas a su ejercicio. Y, al final, ese margen de decisión para la empresa es el que implica que existan conflictos y que las soluciones a ellos sean judiciales. A su vez, la legislación debería dejar el menor margen posible a la “judicialización” de la conciliación, porque como también hemos comprobado, ello implica que se dé posibilidad a quienes enjuician de aplicar la ley conforme a los patrones e intereses, en este caso, patriarcales y puramente capitalistas, enmascarados bajo una falsa neutralidad e imparcialidad, como pone de manifiesto la teoría jurídica feminista cuando se refiere a interpretación de derechos que afectan especialmente a las mujeres, además de suponer un enorme coste personal y a veces económico para quienes demandan, como expresan muchas de las mujeres en las entrevistas del estudio de campo. Es por ello, que sin cambio cultural y social la ley puede perder toda su funcionalidad.

Por otro lado, es necesario ahondar las fórmulas de flexibilización de jornadas y desempeño de trabajo, dando cabida a una concepción amplia de entorno laboral saludable. Pero es importante que esa flexibilidad no se identifique con plena disponibilidad y al contrario se torne, como está ocurriendo y así se está alertando, en empeoramiento de las condiciones laborales y de la articulación de tiempos. Flexibilidad no se puede confundir con flexibilización tal como se entiende en la política de empleo.

Por lo que a los costes de las medidas se refiere, es evidente que no pueden sobrecaer sobre las personas trabajadoras (porque al final se estará incidiendo en la feminización de la pobreza o como menos, en la “feminización de la supervivencia”<sup>2</sup>) ni tampoco sobre el empresariado, pues provocará desigualdades en el acceso a los derechos según las personas trabajadoras lo sean de una empresa económica y organizativamente más o menos débil.

De este modo, la apuesta debe ser desde el Estado del Bienestar, que debe garantizar los derechos económicos y sociales como parte importante de los derechos de la ciudadanía (Bodelón, 2006: 210), y por el mismo motivo hay que estar especialmente alerta a la globalización por su carácter marcadamente neoliberal y a los días como los que vivimos en medio de una crisis económica que puede acarrear el recorte presupuestario en políticas sociales y en recorte de ayudas a las familias.

Las últimas orientaciones a los Estados miembros por parte de la Unión Europea en este aspecto son claras aconsejando el estableciendo de una batería de medidas de infraestructura necesaria de cuidado a las personas que contemplen variadas circunstancias, de las que la legislación española debería tomar buena nota. Entre estas prescripciones de la Unión Europea se extrae también el que la regulación de la conciliación no se realice exclusivamente a través de medidas laborales y de incentivación económica como se ha estado haciendo hasta ahora, y se tengan en cuenta otras dimensiones importantes para armonizar tiempos y espacios.

---

<sup>2</sup> Sassen, (2003: 41-66) utiliza esta expresión para referirse al fenómeno que aúna las diversas situaciones de precariedad y pobreza en que la globalización sitúa a las mujeres.

Hasta la actualidad, y fruto de los valores que tiene asignados de solidaridad entre sus miembros, la familia ha estado asumiendo costes sociales que corresponderían al Estado. Por otro lado, la distribución de las distintas responsabilidades en el seno de ella no se han realizado ni siguen realizándose de una forma igualitaria y equitativa porque la institución familiar se configuraba como jerarquizada y no democrática. Los cambios sociales económicos y políticos acaecidos de un tiempo a esta parte, evidencian, por un lado, las dificultades cada vez mayores que tienen los miembros de las familias de asumir sus responsabilidades de cuidado, debido a que quienes las venían asumiendo en su totalidad - las mujeres- han accedido al mundo de lo público, y los hombres se resisten a renunciar a su parcela de privilegio (Gil Ruíz, 2006: 273)<sup>3</sup>. Por otra parte, los valores de igualdad y no discriminación van calando por fin, en la estructura familiar, y la negociación dentro de ella se hace cada vez más imprescindible. La forma más típica de eludir esta negociación está consistiendo en externalizar esas funciones contratando servicios de cuidado. Con ello se evita el conflicto entre las parejas.

Esta externalización no obstante, lo que hace es derivar el problema, porque, ¿qué ocurre con la conciliación de las mujeres que realizan esos trabajos para otras? Esos trabajos de servicios personales son precisamente los que se configuran con empleos menos estables, más precarios y mal remunerados y desempeñados por mujeres subordinadas dependientes y que debido a ello pueden tener reforzada su desigualdad, por lo que también son más vulnerables a no poder ejercer sus derechos de conciliación, en el marco de una sociedad dual (Tezanos, 2001: 164). Son las nuevas clases de servidumbre y de estratificación social, nuevas formas de explotación económica y de subordinación patriarcal producto de la globalización neoliberal (Sassen, 2004). Resulta imprescindible en este punto introducir en las políticas y la regulación de la conciliación la cuestión de la interseccionalidad. Y, por ese motivo también, desde un posicionamiento de género, se han sugerido algunas propuestas no mercantilizadas como la colectivización de espacios de proximidad.

Pero, de cualquier forma, no podemos olvidar, que hasta ahora, estos servicios no son accesibles en términos espaciales y económicos para todas las familias, por lo que la mayoría de ellas tendrán que seguir recurriendo a esos pactos de pareja. En este sentido, las desigualdades más importantes vendrán ahora de la negociación que las personas establezcan en el interior de las familias, que se convertirán así en el centro de los conflictos sociales y las nuevas estructuras familiares demandarán mucho más esfuerzo de sus componentes debido a la negociación constante a que deben estar sometidos y a la necesidad de tener que buscar nuevos lazos y vínculos que se establecerán en su interior (Beck y Beck-Gernsheim, 2003:176-184).

Por todo esto, la legislación, debe tender a evitar también, cualquier posibilidad de necesidad de que las parejas acudan a los pactos, configurando todos los derechos como individuales de trabajadores y trabajadoras independientemente de que lo sean del mismo centro de trabajo, estableciendo todas las garantías posibles para su ejercicio e

---

<sup>3</sup> Gil Ruíz, (2006: 273) afirma además, que se ha ido produciendo un desequilibrio importante del Estado del Bienestar debido, en gran parte, a la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo productivo. Dice, que, se han tambaleado los cuatro pilares en que se sustentaba el Estado Social provocando importantes tensiones en el ámbito profesional, familiar y asistencial: el equilibrio entre las generaciones, los matrimonios estables y la unidad familiar, el empleo continuo y a tiempo completo y un nivel limitado de conflicto ente la vida profesional y familiar.

incentivando a los hombres para su utilización. Pero más importante si cabe, dado que estas negociaciones van a seguir existiendo durante mucho tiempo y para muchas familias, es que el Estado asuma su papel de proveedor de esos servicios de cuidado a las personas, garantizando su accesibilidad económica y espacial<sup>4</sup>, porque sólo así los poderes públicos estarán dando cumplimiento al mandato constitucional (artículo 39.1 CE) de protección social, económica y jurídica de todas las familias. Igualmente, es imprescindible que, mientras ocurre, establezca medidas de sensibilización dirigidas al empresariado, con los fines expuestos en párrafos precedentes, y a la ciudadanía en general, con el fin de cambiar los estereotipos que cultural y socialmente sostienen la discriminación hacia las mujeres en el ámbito público debido a la falta de igualdad en lo privado-doméstico, pues la sociedad no será justa, libre e igualitaria, si las estructuras en las que se asienta (empresas, mercado, familia, etc.) no tienen estas características.

Esa supeditación a pactos, fruto de negociación y concreción con la empresa y por otro lado con la pareja, constituye uno de los obstáculos fundamentales que se presentan para el ejercicio de los derechos para los que están previstos. Aquí es donde la supeditación del ejercicio a las relaciones de poder es clara: el poder en la relación laboral lo detenta el empresariado, que por otro lado tiene mayoritariamente sacralizado el principio de mayor rentabilidad a mayor tiempo de trabajo y sigue contaminado por prejuicios sexistas hacia las mujeres; y dentro de la familia siguen existiendo relaciones jerárquicas de poder en el que la posición superior la ocupa el hombre, y/o, las mujeres tienen todavía interiorizado el mandato de género que hace que opten por ocuparse de las responsabilidades familiares mayoritariamente.

Para que pueda considerarse que existe individualidad es necesario que exista equipolencia (Varcácel, 1997: 163). Cuando la mujer opta por ser ella la que deja todo o en parte el mundo profesional no se pueden obviar los condicionantes apuntados: esa opción puede ser consecuencia de las relaciones de dominación en la empresa y en la familia. Judith Butler siguiendo a Foucault, señala además el carácter formativo y productivo del poder que actúa no sólo para dominar u oprimir a los sujetos sino también para formarlos *“la sujeción no es sólo una subordinación, sino también un afianzamiento y un mantenimiento, una instalación del sujeto, una subjetivización”* (Butler, 2001: 35 y ss), siendo este mecanismo el que podría estar actuando no sólo cuando las mujeres toman decisiones de salida del mercado laboral “en familia”, sino que también opere como limitación respecto a la empresa en la línea de los datos arrojados por el estudio de campo según el cual que muchas de las trabajadoras antes de solicitar sus derechos piensan en los intereses de la empresa; las decisiones estarían mediatizadas por tanto por el carácter formativo del poder o de “los poderes”.

Estas “opciones individuales” que se presentan como voluntarias y de responsabilidad exclusivamente individual deberían ser cuestionadas cuando en realidad constituyen una necesidad derivada de una situación insoslayable fruto de la subordinación de las mujeres. Las críticas feministas al concepto se derivan así de las estructuras y limitaciones asociadas al sexo, que condicionan y convierten una decisión que se supone individual en una decisión colectiva con limitaciones socialmente impuestas,

---

<sup>4</sup> En este sentido, es preciso resaltar las desigualdades que se producen en el acceso a los servicios e infraestructuras de cuidado según se encuentren las personas trabajadoras en un entorno metropolitano o en un entorno rural. En este último, las redes informales de cuidado son el apoyo fundamental con el que se cuenta que conlleva la sustracción de tiempo personal de otros familiares, generalmente mujeres.



información deficiente y riesgos, debiendo existir las mismas oportunidades en la toma de decisiones para que tal subordinación se supere (Añón Roig, 2009: 9-38).

Se podría decir incluso que la regulación laxa de los derechos de conciliación los separaría de lo que sería una norma jurídica propiamente dicha si tenemos en cuenta la distinción entre las reglas que son enunciados con valor de necesidad, y las normas, cuyos enunciados tienen valor de obligatoriedad y tienen como consecuencia algún tipo de sanción. La obligatoriedad marca la coacción jurídica mientras que la otra implica únicamente coerción social en términos sociológicos, es distinto “verse obligado” que “tener una obligación”<sup>5</sup>. Aunque el hecho de que mediante un procedimiento judicial se pueda convertir en una obligación los situaría a medio camino.

De otra parte, se puede interpretar también el “semivaciado” de estos derechos como un símbolo de esos ámbitos en los que al Derecho le sigue costando entrar por considerarse cuestiones referentes a “lo privado” como denunciara Susan Moller Okin (Okin, 1979). Pero también por afectar al ámbito económico y al ámbito privado los orígenes podrían ser otros. Amelia Varcácel, señala que cuando Aristóteles distingue en su *Política* dos ámbitos: político es el que afecta a las decisiones comunes que se toman tras deliberación y mayoría y que afectan a la comunidad completa. El otro, es la *oikonomía* de la que deriva nuestra economía y que primitivamente significaba la autoridad de cada jefe de familia en su casa, autoridad que no es deliberativa, no puede ser puesta en común ni en público. Y, cuando las decisiones políticas se toman entre iguales, los isónomos y son simétricas, las económicas se toman por autoridad y no son discutidas ni discutibles (Valcárcel, 1997: 163). Aunque el feminismo de los años sesenta con su reivindicación de “lo personal es político” consiguió que se reconocieran derechos y se legislara en estos ámbitos todavía quedan resquicios que completar.

Por otro lado es muy destacable que en esta materia se constata una vez más que el derecho casi siempre va detrás de la realidad social: las últimas incorporaciones y modificaciones a la ley se han producido por la reiteración de circunstancias o situaciones que no estaban expresamente recogidas en ella y que podían dar lugar a interpretaciones. Esa reiteración de problemas interpretativos y sus soluciones consolidadas por la jurisprudencia han servido para mejorar la redacción de la ley y no dejar lugar a dudas en determinados aspectos. Ello evidencia la importancia de hacer valer los derechos reconocidos a las personas trabajadoras y la filosofía y finalidad para la que se reconocen ante los tribunales, contribuyendo a la consecución de avances legislativos acordes con la realidad y necesidades sociales, y demostrando, en este sentido, que en los sistemas jurídicos occidentales el papel del juez es prácticamente nulo en el proceso de creación de la norma, pero sí tiene una importante relevancia en la evolución y desarrollo de la misma y en la solución de la laguna jurídica o de la antinomia, embrión de una futura reforma legal.

---

<sup>5</sup> De acuerdo con la distinción que hace Hart (citado en Pérez Ruíz, 1996: 69) sobre esos dos conceptos.

*b. Conclusiones referentes al estudio de la jurisprudencia*

Por lo que se refiere a la labor interpretativa de la judicatura, es todavía criticable la ausencia en muchas ocasiones de la filosofía que, afortunadamente en los últimos tiempos se considera debe alumbrar los derechos reconocidos de conciliación a las personas trabajadoras, yendo más allá de lo familiar y extendiéndose a lo personal. Por ese motivo siguen ponderándose desde la judicatura, con mucha frecuencia, los criterios de necesidades organizativas de la empresa para denegar alguno de estos derechos (como reducciones y adaptaciones de jornada sobre todo) evidenciándose, en muchas ocasiones falta de toda razonabilidad cuando se está ante empresas de grandes dimensiones en las que las sustituciones no deben resultar difíciles.

La interpretación finalista y acorde con la realidad social conforme al artículo 3 del Código Civil que recuerda los criterios generales de interpretación de las normas (por el sentido propio de sus palabras, por su contexto, por los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente a su espíritu y finalidad) es la que se debería tener siempre en consideración al interpretar los derechos relacionados con la conciliación.

Aunque se ha observado un gran avance en los últimos años, al interpretar los derechos de conciliación se debe tener muy presente la realidad social de la tradicional asunción de las responsabilidades familiares por parte de las mujeres y lo que ello supone de obstáculo para la efectiva igualdad de derechos y oportunidades con respecto a los hombres en el ámbito profesional. Pero el tener presente esa realidad no es para continuar con el automatismo de atribuir la responsabilidad de la conciliación únicamente a ellas, sino para tener en cuenta que los sujetos de los derechos a la conciliación del ámbito profesional y el familiar son las personas trabajadoras en su totalidad, hombres y mujeres. Y, que la interpretación acorde con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo que propugna la Constitución Española obliga a considerar la desigualdad en el punto de partida y las consecuencias del ejercicio de los derechos de las mujeres con respecto a los hombres, en consonancia con los antecedentes históricos y legislativos y el tiempo en que se aplican las normas.

Con una interpretación acorde con el espíritu y finalidad de la última normativa sobre igualdad la jurisprudencia debería abanderar igualmente el reconocimiento de la necesidad de cambio de estereotipos, estructuras y roles sexistas, que en materia de conciliación de vida profesional y familiar debe traducirse necesariamente en el avance hacia la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas familiares y el reconocimiento del protagonismo que debe ir adquiriendo el hombre en ellas como constatación del cambio social necesario.

Otro dato que merece resaltarse es el hecho de que los derechos relacionados con la conciliación se han construido desde la jurisprudencia, sobre todo, desde el beneficio a la familia y a la protección de la infancia. El quedarse en esto, puede suponer, como así ha ocurrido, el otorgar importancia y reconocimiento a la conciliación entre lo profesional y lo familiar, pero no dar suficiente cabida al reconocimiento del “personal” como tiempo de vida necesario y diferenciado de los otros dos.

### 3. DERECHO Y PODER EN LAS RELACIONES LABORALES: ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA EXPERIENCIA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS.

Siguen existiendo muchas cortapisas para ejercer los derechos de conciliación, que se traducen en una gran conflictividad laboral. Las experiencias de las mujeres que se han visto inmersas en este tipo de litigios constatan la discriminación que aún sigue existiendo en el mundo del trabajo hacia ellas y la doble dominación y subordinación en la empresa y en la sociedad a que están expuestas, que se incrementa con las condiciones de precariedad tan característicamente femenina. Los obstáculos al ejercicio de sus derechos laborales provienen tanto del sistema capitalista que prima el interés económico y el beneficio identificado con la mayor presencia en el trabajo, como del sistema patriarcal.

Los discursos de las mujeres y alguna jurisprudencia constatan el uso del acoso en el lugar de trabajo utilizado como mecanismo de despido de una trabajadora que pretende ejercer sus derechos. Es un caso típico de uso del acoso moral por razón de sexo. Como dice Tamar Pich, el trabajo es “*el lugar simbólico de la integración y la emancipación*” de las mujeres por lo que la violencia en el lugar de trabajo se convierte en uno de las formas más eficaces de intentar mantener simbólicamente la distancia y el poder precisamente donde están amenazados (Pich, 2003: 203).

En definitiva, la regulación, interpretación y aplicación de los derechos de conciliación de tiempos se podría decir que constituye una de las materias jurídicas en que más claramente y con mayor fuerza se induce esa capacidad de sexuación, de construcción de género que a su vez define el sexo, y de atribución al género-sexo una sexualidad como refieren Judith Butler, Carol Smart o Tamar Pich (Butler, 2001a; Smart, 1989; Pich, 2003).

Como opina Bourdieu, y en sus términos, sólo una acción política que tome realmente en consideración todos los efectos de dominación que se ejercen a través de la complicidad objetiva entre las estructuras asimiladas y las estructuras de las grandes instituciones en que se realiza y se reproduce no sólo el orden masculino, sino también todo el orden social podrá, a largo plazo, aprovechando las contradicciones inherentes a los diferentes mecanismos o instituciones implicados, contribuir a la extinción progresiva de esa doble dominación para las mujeres (Bourdieu, 2000).

Y a propósito de lo simbólico y de las estructuras, un dato relacionado que no debemos dejar pasar es que las mujeres que ostentan cargos directivos y de responsabilidad en las empresas continúan siendo un porcentaje ínfimo respecto a los hombres producto del llamado “techo de cristal”. El poder ante el sistema económico lo detenta la empresa pero encarnada aún en la figura de un hombre que aplica sus valores y parámetros masculinos, y eso es lo que ocurre también respecto a su percepción y gestión del tiempo. Eso quizás es lo que justifique que los problemas de conciliación para las mujeres existan también en sistemas o épocas precapitalistas en algunos países. La justificación en ese caso estaría más en el patriarcado y en la nueva concepción del tiempo industrial frente al tiempo natural que devino por el invento del reloj. Pero son esas cuestiones que excedían del objeto de la investigación y no quedan resueltas.

Tampoco deja resuelta y también abre una nueva línea de análisis el pensar que los problemas de conciliación afectan de igual manera, e incluso en muchos casos con mayor agudeza, a personas trabajadoras que no lo hacen por cuenta ajena, como pueden ser profesionales liberales o al propio empresariado. En estos casos no se puede hablar de la dominación de un poder de dirección y de que el obstáculo al ejercicio de derechos provenga de alguien que ostenta más poder en el nivel jerárquico. Este supuesto no obstante es muy diferente porque, ni siquiera se puede hablar de que tengan, *de facto*, derechos de conciliación reconocidos. Tímidamente se está comenzando a legislar sobre el tema, pero no pueden sino considerarse meras declaraciones programáticas de intenciones al no poder ser reclamadas ante ninguna instancia judicial por lo que la garantía del ejercicio queda en inexistente.

## BIBLIOGRAFÍA

AMORÓS, C. y RUIZ A. E. (comp.) et al (2000): *Identidad femenina y discurso jurídico*, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho. Universidad de Buenos Aires.

AÑÓN ROIG M.G. (2009): “¿Una legislación para transformar la realidad? A propósito de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, en CARDONA RUBERT, M. B. (coord.) *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar : hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*. Bomarzo. Albacete.

BECK, U. y BECK-GERNSHEIM, E. (2003): *La individualización : el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Paidós. Barcelona

BECK, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós. Barcelona.

BECK-GERNSHEIM, E. (2003): *La reinención de la familia : en busca de nuevas formas de convivencia*. Paidós. Barcelona.

BODELÓN, E. (2006): “Los límites de las políticas de igualdad de oportunidades y la desigualdad sexual: la familia como problema distributivo y de poder” en RUBIO CASTRO, A. y HERRERA, J. (coord.), *Lo público y lo privado en el contexto de la globalización*. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social Junta de Andalucía.

BOURDIEU, P. (2000): *La dominación masculina*, Jordá, J. trad.. Anagrama, Barcelona.

BUSTELO M. y PETERSON E. (2005): “Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres”. *SOMOS, Revista de desarrollo y educación popular Hombres y mujeres: coeducación*. 2005. Nº 7: pp 22-27.

BUTLER, J. (2001): *Mecanismos psíquicos del poder : teorías sobre la sujeción*, Cruz, J. (trad.). Cátedra. Madrid.

CALVO GARCÍA, M; *Los fundamentos del método jurídico: una revisión crítica*, Tecnos, Madrid, 1994

CARRASCO, C. et al. (1994): *Las mujeres y el trabajo : rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona.

CASTAÑO C. et al. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información.*, CES. Madrid.

CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, COMISIÓN DE DERECHOS DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. (2007) *Trabajo y familia en la jurisdicción social : conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*. Centro de Documentación Judicial.

DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2007) “Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” en GARCÍA – PERROTE ESCARTÍN I. MERCADER UGUINA J.R. (COORD). *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova. Valladolid.

DURÁN, M. A. (2007): *El valor del tiempo : ¿cuántas horas te faltan al día?*, Espasa, 2007

DWORKIN, R. M. (1992): *El imperio de la justicia : de la teoría general del derecho, de las decisiones e interpretaciones de los jueces y de la integridad política y legal como clave de la teoría y práctica*. Gedisa. Barcelona.

FACCHI, A. (2006): “El pensamiento feminista sobre el derecho: un recorrido desde Carol Gilligan a Tove Stang Dahl” en RUBIO CASTRO, A. HERRERA, J. (coord.) *Lo público y lo privado en el contexto de la globalización*. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social Junta de Andalucía: pp. 161-191

FLAQUER, L. (2000): *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Fundación la Caixa, colección Estudios Sociales, nº 3. Barcelona.

FOUCAULT, M. (2000): *La verdad y las formas jurídicas*. Gedisa. Barcelona.

FOUCAULT, M. (2007): *Un diálogo sobre el poder y otras conversaciones*. Alianza Editorial. Madrid.

FOX-HARDING, L. (1991): *Perspectives in Child Care Policy*. Longman. London and the N. York.

GIL RUIZ, J.M. “Nuevos modelos para la conciliación de la vida laboral y familiar. La necesidad de un cambio institucional”, en RUBIO CASTRO, A; HERRERA, J;(coord.) *Lo público y lo privado en el contexto de la globalización*, Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social Junta de Andalucía, 2006

- GORZ, A. (1997): *Metamorfosis del trabajo : búsqueda del sentido : crítica de la razón económica*. Sistema. Madrid.
- HARDING, S. (1996): *Ciencia y feminismo* Madrid. Morata.
- HART, H.L.G. (1961): *The Concept of Law*. Oxford. Clarendon.
- KURCZEWSKI, J. (eds.) (1997): *Family, Law, and Social Policy in the New Europe.*, Dartmouth Publishing/Oñati International, Series in Law and Society.
- LÓPEZ LÓPEZ, M. T. (2004): *Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea : valoración de las políticas pública.*, Consejo Económico y Social.
- MACKINNON, C. A. (1995): *Hacia una teoría feminista del Estado*, Eugenia Martín, (trad) Cátedra. Madrid.
- MACLEAN, M. (ed) (2005): *Family Law and Family Values*. Hart Publishing. London.
- MÉDA, D. (2002): *El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Narcea. Madrid.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (2008): *Igualdad y conciliación de vida personal y laboral en la empresa y administraciones públicas : (tras las modificaciones introducidas por la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público*. Dykinson. Madrid.
- OKIN, S. M. (1979): *Women in Western political thought*. Princeton University Press., Princeton, N.J.
- OLSEN, F. (1990): "Feminism and Critical Legal Theory: An American Perspective" *The International Journal of the Sociology of Law* 18/2.
- PEREZ RUÍZ, C. (1996): *La construcción social del derecho*, Universidad de Sevilla, Secretariado de publicaciones.
- PICH, T. (2003): *Un derecho para dos. La construcción jurídica de género, sexo y sexualidad*, PASCUAL GARCÍA, C; (trad.). Trotta. Madrid.
- PICONTÓ T: (2005): "Carta de derecho de familia". Volumen 2, Nº 2, Instituto Colombiano de Bienestar Social.
- PICONTÓ-NOVALES, T. (1998): "Sociología jurídica de la familia: cambio legislativo y políticas sociales" en *Derecho y Sociedad*, Añón M. J y otros (eds): Tirant lo Blanch. Valencia: pp 655-686
- RUBIO CASTRO, A. (1997): *Feminismo y ciudadanía*. Instituto Andaluz de la Mujer.
- RUBIO CASTRO, A. HERRERA, J. (COORD) (2006): *Lo público y lo privado en el contexto de la globalización*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social Junta de Andalucía.

SASSEN, S. (2006): *Contra geografías de la globalización .Género y ciudadanía en los círculos transfronterizos*. Traficantes de sueños. Madrid.

SMART, C. (1989): *Feminism and the Power of Law*. Routledge. London.

STAN DAHL, T. (1987): *Women's Law. An Introduction to Feminist Jurisprudence*. Norwegian University Press. Oslo.

TORTUERO PLAZA, J. L. (2006): *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral*. Cuadernos Civitas, Aranzadi.

VARCÁCEL, A. (1997): *La política de las mujeres*. Cátedra, colección Feminismos.

YOUNG, I. M (2000): *La justicia y la política de la diferencia*. Cátedra. Madrid.

