

ANEXO al INFORME “El tiempo de los derechos”, núm. 2

**PROPUESTAS EN MATERIA DE DERECHOS
VINCULADOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
FAMILIAR Y LABORAL**



Informe elaborado dentro del Programa “El Tiempo de los derechos”, Consolider-Ingenio 2010, por el Grupo HI13 de la Universidad de Vigo.

Julio 2009.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DEL EQUIPO:

Dirección:

Ana Garriga Domínguez .Universidad de Vigo

Coordinación:

Susana Álvarez González .Universidad de Vigo.

MIEMBROS DEL EQUIPO:

Investigadores del grupo HI13 de la Universidad de Vigo: Ana Garriga Domínguez, Pablo Raúl Bonorino Ramírez, Susana Álvarez González y Rosa María Ricoy Casas.

- Ni la ley 39/1999, ni ahora la Ley Orgánica de Igualdad (LOI en adelante) definen y aglutinan todos los instrumentos laborales y de seguridad social, y ello no es una cuestión baladí, porque la propia LOI añade al ET una Disposición Adicional 17ª que contiene una norma procesal de remisión a la modalidad del art. 138 bis de la LPL, para la solución judicial de las discrepancias entre los trabajadores y empresarios en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente. Por consiguiente, **habrá que sistematizar esos derechos para otorgarles después el cauce procesal adecuado a la tutela judicial que puedan precisar. Asimismo cubrir numerosos silencios “elocuentes”, por ejemplo respecto del derecho a modificar el horario sin reducción de jornada que, al no haberlo regulado directamente el legislador, lo remite al convenio o al contrato.**

- **La necesidad de una estructura centralizada de la negociación colectiva**, porque se ha evidenciado la desigual suerte con la que la Ley de Conciliación se ha ido extendiendo gradualmente en los Convenios colectivos, con una mejor aplicación en los estatales y con mayor diversidad en los de ámbito provincial, comarcal y de empresa -depende del tamaño de la empresa- y también se ha hecho dependiente de la tradición negociadora de la empresa o del sector. Todas ellas cuestiones ajenas al imperativo de la conciliación).

- **Tomar medidas e incentivos para que las mujeres formen parte, en mayor medida, de las mesas de negociación.**

- **La necesidad de informar a las empresas de los beneficios de la conciliación; no sólo el bienestar de los trabajadores, sino también de su eficacia. Las instituciones podrían dar el primer paso para mostrar este tipo de prácticas y otras similares como las guarderías de empresa, la dirección democrática, e incluso llegar a un pacto para la racionalización de los horarios en España. Esta última medida, la racionalización de los horarios laborales (medida nada novedosa en Europa), podría a su vez facilitar el cuidado de niños, al ser sus tiempos más cortos que los laborales, o realizarlo al mismo tiempo que se establece una mayor oferta educativa extraescolar.**

- **El Estado debería ofertar un mayor número de plazas para el cuidado de niños menores de tres años, y también para el resto en períodos no lectivos en los que los padres continúan su actividad laboral.**

- **Tener mayor cautela y rigor en la concesión de determinados certificados como el “EFR” (Empresa Familiarmente Responsable) o “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, pues en ocasiones lo han ostentado empresas que han manifestado comportamientos discriminatorios. De este modo debería realizarse un protocolo estandarizado para su consecución y mantenimiento más riguroso: requisitos mínimos y seguimiento exhaustivo sobre su cumplimiento, y una evaluación sobre su continuidad. Tal vez una manera de incentivar su acercamiento a tales estándares podría ser la concesión de facilidades o espacios públicos de publicidad en los medios de comunicación donde se ponga en evidencia el cumplimiento de los parámetros señalados.**

- **Intentar paliar el hecho de que las excedencias familiares en España presentan el inconveniente de la pérdida de los ingresos salariales, lo que, sin duda, mantiene la tradicional distinción de poder adquisitivo e independencia social entre uno y otro género.**
- **Medidas concretas para la corresponsabilización en el cuidado de los niños y de otros familiares dependientes.**
- **Tener en cuenta que la Ley de Atención a la Dependencia ayudará en los casos más graves, pero no en los millones de casos más leves y del día a día en donde los servicios de teleasistencia y ayuda domiciliaria pueden ser claves para la tranquilidad del trabajador y la evitación de su absentismo laboral.**
- **La mejor regulación de todos estos derechos a los trabajadores autónomos.** Ha de tenerse en cuenta el gran y creciente número de mujeres que ostentan este estatus laboral.
- **Es importante plantear la conciliación para todos, hombres y mujeres, individualmente, pero entendiéndola como un derecho social colectivo.** Es frecuente que se confunda conciliación de la vida familiar con el fomento de la vida profesional y familiar de las mujeres, asumiendo y perpetuando la división sexual del trabajo existente, que los hijos copiarán en el futuro cual modelo. Es decir, lo que surge para evitar la discriminación, tiene el peligro de acabar ratificándola.
- **Ha de referirse a los tres tiempos de vida cotidiana; trabajo productivo, familiar y tiempo de ocio, y no sólo a los dos primeros, en los que hombres y mujeres tienen derechos y obligaciones.**