

UNIVERSIDAD DE A CORUÑA

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL

V PROMOCIÓN



**Discriminación laboral por circunstancias de la conciliación familiar**

**Discriminación laboral por circunstancias da conciliación familiar**

**Discrimination Because of Family Reconciliation Reasons**

***VANESA CASTIÑEIRAS FEAL***

*ASUNCIÓN LÓPEZ ARRANZ*

JUNIO 2015

En este trabajo de fin de grado, discriminación por circunstancias de conciliación familiar, se intenta explicar con claridad la discriminación laboral de mujeres en comparativa con los hombres, así como, los tipos de discriminación y consecuencias jurídicas que ello conlleva. También por otra parte, se hace necesario, definir los beneficios y desventajas de dicha conciliación, y mostrar las diferencias jurídicas en la ley actual comparándolas con la anterior de la reforma laboral. Por último intentar comprender la importancia de la igualdad en las organizaciones y la integración de políticas de conciliación para el beneficio de mujeres y hombres en dicha conciliación con vida familiar y trabajo.

*Palabras clave: Discriminación, mujer, igualdad, conciliación, jurisprudencia, integración laboral.*

This project, Discrimination Because of Family Reconciliation Reasons, will explain and clarify the labor discrimination of women compared to men, and also, the different types of discrimination and legal consequences involved. Moreover, we need to define the pros and cons of this conciliation, and show the legal differences between the current law and previous labor legislation. Finally, we will try to understand the importance of the gender equality in the organizations and the implementation of conciliation policies, looking for the benefit of women and men in the already stated conciliation of family and professional life.

*Key words: Discrimination, woman, equality, conciliation, jurisprudence, labor integration.*

# Índice

---

<b><u>INTRODUCCIÓN (CONCEPTOS UTILIZADOS, OBJETIVOS Y COMPETENCIAS)</u></b> .....	4
<b><u>CAPÍTULO 1 Discriminación laboral</u></b> .....	7
1.1 Discriminación directa e indirecta en el ámbito laboral.....	7
1.2 Discriminación laboral en hombres y mujeres por circunstancias familiares.....	9
1.3 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.....	13
<b><u>CAPÍTULO 2 Conciliación laboral, familiar y personal</u></b> .....	14
2.1 La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones laborales. ....	14
2.2 Beneficios que supone la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	16
2.3 Problemas de conciliación: conflicto de roles y conflicto trabajo – familia.....	18
2.4 Legislación en materia de conciliación de la vida laboral y personal.....	19
2.5 La conciliación de la vida laboral, familiar y personal tras la reforma laboral: modificaciones y novedades.....	21
<b><u>CAPÍTULO 3 Integración en las empresas de la igualdad y conciliación</u></b> ...24	
3.1 Igualdad de trato y condiciones laborales.....	24
3.2 ¿En dónde y en qué están amparados los trabajadores que sufren discriminación laboral por conciliación?.....	27
<b><u>CONCLUSIONES</u></b> .....	30
<b><u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u></b> .....	31

## INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral por conciliación familiar es un tema importante de hoy en día, ya que el número de mujeres y hombres dentro del mercado laboral cada vez se iguala más, y evidentemente en la realidad, la carga familiar en un alto porcentaje recae sobre la mujer. Es importante describir la discriminación laboral en sí, para ver que la mujer ya tiene dificultades a la hora de acceder a dichos trabajos o promociones en su puesto de trabajo para cuanto más, conciliar ese trabajo con una vida familiar. En diversos aspectos veremos mayoritariamente como afecta al colectivo femenino y se hará referencia a la comparativa con el colectivo masculino en cuando a jurisprudencia se refiere.

La conciliación familiar tiene una serie de beneficios a nivel individual y a nivel de organización que la implante, por ejemplo la mejora de productividad o de su imagen para beneficio de la organización y la mejora de la productividad y autoestima individual del trabajador así como de su calidad de vida.

Sin querer restarle importancia, las leyes actuales, las directivas y la jurisprudencia utilizada forman un papel vital para poder explicar lo descrito en este trabajo. Es importante ver las consecuencias que tiene, así también ver en donde se regula y en donde el trabajador se puede amparar si sufre dicha discriminación.

La integración, por tanto, de políticas de conciliación en las empresas es el punto clave para generar en la actualidad un paso más hacia la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Los siguientes puntos irán estructurados en tres capítulos, de tal manera que en un primer momento se toquen los temas de discriminación laboral como tal, en un segundo capítulo se centrará en la conciliación familiar con la vida laboral, y por último la importancia de la integración de dicha conciliación en las organizaciones.

**Los objetivos** de este trabajo serán los de poder explicar teóricamente la discriminación laboral directa e indirecta en mujeres, poniéndolos en un marco común, seguidamente del análisis de las consecuencias jurídicas y de lo respectivo a la conciliación tanto antes como después de la reforma laboral.

Explicar, por otro lado, la importancia de la conciliación familiar, aunque ello conlleve beneficios o dificultades, integrarla es lo más importante, pretendiendo mostrar una nueva sensibilidad para afrontar los problemas derivados del actual modelo de familia, a través de la experiencia y conocimiento de especialistas sobre el tema.

El método de trabajado utilizado fueron la interpretación de leyes como la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, La Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres; y de directivas europeas para la aplicación en materia de discriminación. Por último aparte de información obtenida de medios de internet, también se ha basado en dos libros utilizados, los cuales serán citados a lo largo del trabajo y en las referencias bibliográficas.

En la redacción del presente trabajo he tenido en cuenta **las competencias** adquiridas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. De hecho, la intención es mostrar lo innovador del trabajo así como aplicar los diferentes conocimientos teóricos y prácticos adquiridos para alcanzar el aprendizaje autónomo y la capacidad de análisis y crítica de la realidad estudiada. Se han valorado aquellas competencias que se relacionan más estrechamente con los temas que se desarrollan en este trabajo desde las competencias desarrolladas en materias como derecho laboral, sindical, seguridad social, economía, psicología..., hasta jornadas y charlas en las que he asistido siendo el tema principal la igualdad en el trabajo aplicando así también, la interpretación y redacción, síntesis, resumen, comprensión del tema elegido y exposición del trabajo satisfactoria.

Algunos **conceptos** y abreviaturas utilizados y utilizadas en el trabajo y que es necesario definir serán los siguientes:

**CE:** Constitución Española.

**ET:** Estatuto de los Trabajadores.

**TS:** Tribunal Superior.

**LOIHM:** Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

**IGUALDAD:** El término igualdad proviene del latín "aequalitas", que se refiere a la correspondencia y proporción resultante de diversas partes que integran un todo uniforme. En el ámbito social se considera como igualdad al contexto o situación donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto.

**SENTENCIA:** La sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso-administrativo, etc.) o causa penal. La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a pasar por tal declaración y cumplirla.

**CONDUCTA:** La conducta está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida. Esto quiere decir que el término puede emplearse como sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrolla un sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece con su entorno.

**DISCRIMINACIÓN:** La discriminación es toda aquella acción u omisión realizada por personas, grupos o instituciones, en las que se da un trato a otra persona, grupo o institución en términos diferentes al que se da a sujetos similares, de los que se sigue un perjuicio o consecuencia negativa para el receptor de ese trato.

**CONCILIACIÓN:** La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

# CAPÍTULO 1 Discriminación laboral

---

“La discriminación en cualquier ámbito provoca un efecto principal, la imposibilidad de que la persona discriminada ejerza una actividad en igualdad de condiciones con respecto al resto de individuos. Si se produce en un ámbito mercantil, regido fundamentalmente por las fuerzas del mercado, los colectivos discriminados tienen especiales dificultades para que sus preferencias sean tenidas en cuenta.” (Amorós, 2007: 131)

Haciendo esta breve introducción del capítulo pasaremos a explicar la discriminación laboral en sí, los tipos y las consecuencias.

## 1.1 Discriminación directa e indirecta en el ámbito laboral.

“¿A qué nos referimos cuando hablamos de discriminación en el mercado de trabajo? Las situaciones en las que se detecta discriminación son múltiples y de diferente origen: cualquier circunstancia en la que un trabajador con las mismas características de cualificación y capacidad que otro recibe menor salario por el mismo trabajo, o tiene menos posibilidades de acceso a un trabajo o a la promoción a puestos de mayor responsabilidad, indica la existencia de discriminación.” (Amorós, 2007: 133)

Entre las definiciones que podríamos tomar para referirnos a la discriminación laboral, la más idónea, correcta y completa, por entender que emana de la entidad más facultada para dar este tipo de consideraciones, es la que da la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “...El termino discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Debemos añadir también las circunstancias o factores mencionados en la Constitución Española de 1978, las dispuestas en los artículos 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores 1/1995, de 24 de marzo, referidas específicamente a la relación laboral («retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo») y a los momentos anteriores a ella («empleo»). De este modo, actualmente se prohíbe también la discriminación de trabajadores por razón de estado civil, edad, convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, condición sexual, así como por vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Por su parte, la sentencia del Tribunal Constitucional 173/1994, de 7 de junio, definió la discriminación como una conducta que «se cualifica por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE)».

De entre todos los tipos de discriminación, **la discriminación directa** constituye el supuesto más habitual en el ámbito de las relaciones laborales. Pese a que el artículo 17.1 ET no la define, sino que únicamente la menciona, podemos utilizar la definición que incorpora la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI): «Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable» (artículo 6.1 LOI).

Las discriminaciones directas más graves son las que se producen en los momentos previos a la contratación y las que suponen para el trabajador su despido de la empresa. En las primeras el empresario se niega a contratar a personas por las causas prohibidas en la constitución y en las segundas se despide a un trabajador por concurrir en él alguna de esas circunstancias (embarazo, edad, orientación sexual, afiliación sindical, etc.).

Existe la discriminación directa abierta y la directa oculta. Se habla de **discriminación directa abierta** cuando esta es perceptible en un conocimiento superficial de la situación.

Como es de suponer, en multitud de ocasiones la actitud discriminatoria suele ser más velada, hablándose entonces de **discriminación directa oculta o encubierta**. En estos casos, la causa determinante del tratamiento peyorativo sigue siendo una de las prohibidas, solo que se ha tratado de esconder bajo denominaciones o instituciones en los que la trascendencia de dicho factor es secundaria o no es en absoluto evidente. El supuesto más clásico es la no renovación del contrato temporal de una trabajadora embarazada alegando fin de contrato cuando en realidad no se le renueva por la situación de embarazo.



**La discriminación indirecta** es mucho más compleja de probar. Ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro. Es una discriminación camuflada que no se puede comprobar directamente.

Actualmente es la forma de discriminación más frecuente ya que la directa está prohibida por la Constitución y por la ley.

A pesar de que muchas leyes, normas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y a mujeres al final tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres por lo que no es tan raro encontrar casos de discriminación indirecta.

Por ejemplo, en el ámbito laboral podemos observar diferentes situaciones de discriminación indirecta cuando:

- Se permite que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán sólo hombres o sólo mujeres.
- Los sueldos son iguales en una misma categoría pero se puede verificar que en las categorías peor remuneradas predominan las mujeres.
- Las mujeres tienen que renunciar a promociones laborales porque se encuentran con verdaderas dificultades para conciliar su realidad familiar con la laboral. Como las mujeres siguen siendo las principales responsables de la atención y el cuidado familiar una organización del tiempo de trabajo que implique comidas de trabajo u horarios excesivos dificultara su carrera profesional. Ésta es una de las razones por las que las mujeres son mayoritariamente las que piden reducción de jornada o excedencias para el cuidado de hijas e hijos.

## **1.2 Discriminación laboral en hombres y mujeres por circunstancias familiares.**

Que existe en nuestro país discriminación de la mujer en el ámbito laboral queda claramente evidenciado por dos importantes sentencias del Tribunal Constitucional, en ellas como veremos se marcan unas importantes diferencias en el tratamiento de la solicitud de turnos de trabajo cuando lo solicita un hombre o cuando lo solicita una mujer.

Las dos sentencias explicativas de dichas discriminaciones son, una para la discriminación laboral por circunstancia familiar para un padre de familia que pretendía conseguir el horario nocturno para el cuidado de sus hijos de corta edad, y

por otra parte, una sentencia para la discriminación laboral por circunstancias familiares de una mujer que pretendía, habiendo diferentes horarios en su puesto de trabajo, concretarse en el de mañana para cuidar a sus hijos.

**En la Sentencia 26/2011 del Tribunal Constitucional, de 14 de marzo de 2011** un padre de familia que presta servicios laborales para la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, con la categoría de Ayudante técnico educativo, en el cual se dan la oportunidad de ciertos horarios flexibles que serían de lunes a viernes de 9:30 a 17:00 horas, de lunes a viernes de 11:00 a 16:00 horas y otros puestos en régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y noche de lunes a viernes de 07:30 a 15 horas; de lunes a viernes de 14:30 a 22:00 horas; y otros de lunes a jueves de 22:00 a 07:30 horas, pudiendo optar los trabajadores por uno u otro régimen en función de sus intereses, con preferencia según un criterio de mayor antigüedad, habiendo elegido el recurrente prestar sus servicios en régimen de turnos rotativos. Posteriormente, el recurrente solicitó a la Consejería poder realizar todas las jornadas del curso 2007-2008 en horario de noche con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, sin que conste que su solicitud le fuese contestada.

Las pretensiones del trabajador, para poder atender las necesidades de sus hijos de corta edad, quería el turno de noche denegándosele así aunque éste tuviese derecho.

La demanda fue desestimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palencia de 15 de febrero de 2008. Frente a la anterior Sentencia, el demandante interpuso recurso de suplicación, fundado en la infracción del art. 14 CE en relación con el art. 27 CE, y del art. 36.3 de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET) en relación con el art. 54 del convenio colectivo para el personal laboral de la Administración general de la Junta de Castilla y León.

El recurso de suplicación fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 9 de julio de 2008. La Sala, en primer lugar, descarta la lesión del art. 27 CE, ante la falta de vinculación de este precepto constitucional con la cuestión controvertida. En cuanto a la vulneración del art. 14 CE, señala que el recurrente efectúa dos referencias a la discriminación en su recurso: de un lado, relativa a los trabajadores que con la categoría de enfermera trabajan en la misma residencia; de otro lado, relacionada con su paternidad. Respecto a lo primero, considera la Sala que en el caso enjuiciado existen circunstancias que justifican la diferencia de trato entre las enfermeras y los ayudantes técnicos educativos (categoría esta última del recurrente), ya que las categorías profesionales y los cometidos son distintos, y las enfermeras también rotan, sin perjuicio de que exista un acuerdo entre el personal de esta categoría que permitía que una misma persona hiciera el horario de noche, conformidad que en el caso de los ayudantes técnicos educativos no concurría. Por otro lado, con relación a la «discriminación por paternidad», la Sala señala que no se advierte tampoco que exista discriminación por tal motivo, «ya que no consta en la sentencia, ni se intenta introducir en los hechos probados, que el

recurrente haya sido padre en el año 2002; además, no se desarrolla una argumentación que lleve a la Sala a advertir siquiera la presencia de un indicio discriminatorio por esta causa, más aún cuando al menos desde el curso 2003-2004 algunos de los trabajadores con la categoría de [ayudantes técnicos educativos] ya vienen trabajando a turnos».

Siendo esto así, sólo cabría plantearse la hipótesis, según el Fiscal, de si con la negativa al recurrente de adaptar su jornada laboral para atender al cuidado de sus hijos menores se está consolidando una posición subsidiaria del varón respecto a tales cometidos familiares, produciéndose entonces una discriminación directa por razón de sexo, en línea con lo declarado recientemente por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de septiembre de 2010, que resuelve una cuestión prejudicial planteada en relación con el art. 37.4 LET (disfrute del permiso de lactancia por los padres trabajadores).

En definitiva, la decisión de los órganos judiciales de validar la negativa de la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León a reconocer al trabajador recurrente la concreta asignación de horario nocturno solicitada sin analizar hasta qué punto dicha pretensión resultaba necesaria para lograr la efectiva participación de aquél en el cuidado de sus hijos de corta edad a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, ni cuáles fueran las dificultades organizativas que el reconocimiento del horario solicitado pudiera ocasionar al centro de trabajo en el que presta servicios, nos lleva a concluir que no ha sido debidamente tutelado por los órganos judiciales el derecho fundamental del recurrente a la no discriminación por razón de sus circunstancias personales o familiares (art. 14 CE), relacionadas con su responsabilidad parental en la asistencia de todo orden a sus hijos menores de edad (art. 39.3 CE).

Fallando así:

- Reconocer su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sus circunstancias familiares (art. 14 CE) y retrotraer las actuaciones al momento procesal inmediatamente anterior al dictado de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Palencia de 15 de febrero de 2008, a fin de que por este órgano judicial se dicte, con plenitud de jurisdicción, nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental reconocido.

**En la Sentencia 24/2011 del Tribunal Constitucional, de 14 de marzo de 2011,** por su parte, Amparo viene prestando servicios para la empresa Telefónica y que tienen un horario en su puesto de trabajo de 8 a 15:30 horas y dos de jornada partida de 9 a 14 y de 16:30 a 19 horas; y de 9:30 a 13 y de 15:30 a 19 hora, turnos que son cubiertos por once trabajadores, incluida la actora, que rotan cada cuatro semanas cada trabajador realiza cuatro semanas en turno de mañana, otras cuatro en turno partido, otro turno en el siguiente partido y, así sucesivamente.

Amparo tuvo una hijo en 2006 y el día 19 de abril de 2007 solicitó de la empresa la adscripción permanente a un turno de mañana por considerarlo más idóneo para el cuidado de su hija.

La demanda fue desestimada por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Albacete, de 29 de noviembre de 2007, al apreciarse que la actora no tenía derecho al cambio pretendido dado que no había solicitado una reducción de jornada al amparo del art. 37 LET, sino la adscripción a un turno fijo de mañana que no era el que tenía asignado, y la estimación de esa pretensión hubiera conllevado la alteración de la jornada y del resto de los turnos de los trabajadores afectados, que de forma indirecta, hubieran visto sustancialmente modificadas sus condiciones de trabajo sin causa justificativa.

Disconforme con la anterior decisión la parte actora formuló recurso de suplicación el cual fue desestimado.

La recurrente en amparo formula su demanda contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 3 de diciembre de 2008 y la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Albacete, de 16 de octubre de 2007, imputándoles la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) y del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). Sostiene que las citadas Sentencias, al validar la decisión judicial de rechazar su solicitud de adscripción al turno de mañana para poder atender al cuidado de su hija, le han privado, por su condición de mujer, del disfrute de un derecho íntimamente ligado a la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral.

*Fallando así:*

- Desestimar la demanda de amparo interpuesta.

Para hablar de la discriminación en los hombres, aun siendo más evidente o más común la de las mujeres se hace referencia a la noticia **“El hombre también sufre discriminación en el trabajo”** de Marga Peñafiel también se hace referencia a la discriminación en hombres realizando una entrevista a María Sumozas Ortiz afirmando que los hombres también sufren discriminación laboral. Es una realidad que se ha hecho patente en España desde la entraba en vigor de la ley de Igualdad, que dicta que hombres y mujeres obtendrán las mismas oportunidades en el trabajo.

Según la secretaria confederal para la igualdad de la Unión Sindical Obrera (USO), María Susmozas Ortiz, cada vez son más los hombres que quieren disfrutar de las medidas de conciliación, aunque el día a día de sus empresas no se lo permite. «La mayoría de los trabajadores que sufren esta injusticia regentan un puesto de directivo medio en empresas de gran nivel», aseguró Susmozas.

Estas fueron algunas de las conclusiones a las que se llegaron en el seminario 'La igualdad, un remedio contra la crisis'. María Susmozas fue la responsable de dirigir las ponencias que se presentaron con la intención de llamar la atención de los ciudadanos sobre las injusticias laborales que siguen padeciendo en España, sobre todo las mujeres.

Entre los derechos que recoge la norma se encuentran algunos como las bajas por paternidad o la obligación de que los cursos formativos se realicen dentro de la jornada laboral establecida: «Cada vez hay más hombres que necesitan acogerse a los preceptos de conciliación por situaciones familiares y económicas», reconoce la secretaria confederal.

El sector donde la desigualdad está más presente es el industrial, no solo por las diferencias salariales, sino también en el acceso de las mujeres a determinados puestos en las cadenas de mando. Este fenómeno se traduce en que la mujer debe ser la responsable de mantener el núcleo familiar. «Ellas son ahora las encargadas de llevar el sueldo a casa, pero, como cobran menos que sus compañeros y la mayoría trabaja dentro y fuera de casa, afecta a la calidad de sus vidas. Con la crisis se refleja más la desigualdad», comenta la delegada confederal.

«Analizamos los tipos de contratos y jornadas que el negocio ofrece a los distintos sexos y luego intentamos que implanten medidas de acción positiva». Con estas medidas de acción positiva, el sindicato intenta que la mujer pueda trabajar en cualquier sector y que exista una igualdad del 50%. Sin embargo, opinan que tristemente es una situación a la que hoy en día se puede aspirar. Por ello, el objetivo es conseguir que el sector femenino consiga un 40% de igualdad frente al hombre, para poder alcanzar, poco a poco, una equivalencia.

Está claro que ambas dos sentencias anteriores existe discriminación aunque a la hora de resolver es diferente para el hombre que para la mujer, en este caso. En cuanto a la noticia, explica, que aun siendo menos común, también existe discriminación laboral para los hombres por este motivo.

### **1.3 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Las consecuencias jurídicas de dichas conductas discriminatorias descritas en los apartados anteriores se definen en la Ley Organiza de Igualdad entre Hombres y Mujeres, en su art. 10 de dice que los actos y negocios que causen discriminación se “consideran nulos y sin efectos”, “darán lugar a la responsabilidad de sus autores a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y

proporcionadas al perjuicio sufrido” y también a otra responsabilidad “a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”. La pretensión de la nulidad puede llevarse a través de procedimientos sumarios y preferentes.

Cuando sea competencia del orden jurisdiccional social habrá de utilizar el procedimiento especial recogido en la derogada LPL (actualmente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), en su artículo 175 y siguientes. En esta línea están sentencias tales como la STS de 17 de mayo de 2006 (4372/2004) en la que se señala de forma expresa que “cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que le corresponda al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes”.

También es importante tener en cuenta que en la derogada LPL, en su artículo 27.2 ofrece la posibilidad de acumular las acciones por despido o extinción de contrato la reclamación de daños. Más reciente es la sentencia del Tribunal Supremo Sala 4ª del 18 de julio de 2011 que nos habla de discriminación indirecta por razón de sexo en el sistema de promoción profesional de unos grandes almacenes.

## **CAPÍTULO 2 Conciliación laboral, familiar y personal.**

---

### **2.1 La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las organizaciones laborales.**

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una **estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, cuando a la vista de las dificultades que plantea la incorporación de las mujeres al mundo laboral y en un intento de facilitar su integración en la esfera productiva o, en otro sentido, de solucionar algún efecto negativo claramente relacionado con la discriminación en el mercado de trabajo, como por ejemplo la caída de la natalidad, se implementan medidas de conciliación de la vida profesional y laboral, es necesario analizar si estas medidas tienen un cierto efecto perverso en el sentido de potenciar la discriminación.

Las medidas de conciliación fundamentalmente se dirigen a mujeres, partiendo de la idea de que son ellas quienes normalmente tratan de conciliar las cargas profesionales con las cargas laborales. Realmente el análisis de los datos avala que así sucede, de manera que si se trata de solucionar situaciones a corto plazo, las medidas de conciliación dirigidas a mujeres son plenamente consecuentes.

Deberíamos considerar que la lucha contra la discriminación y la conciliación de la vida laboral forman parte de una única realidad que como tal debe ser afrontada. No se deben proponer medidas de conciliación que puede que puntualmente beneficien a aquellas mujeres que están trabajando en sectores estructurados, como la administración pública, y, al mismo tiempo, no darnos cuenta de que las posibilidades de aprovechar esas ventajas en sectores poco estructurados, desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, son ínfimas. (*Amorós, 2007:pág.131-138*).

Por tanto, dicha conciliación contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para ello se requieren una serie de cuestiones, como el desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad); la reorganización de los tiempos y espacios de trabajo; el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadores desarrollarse en las diferentes facetas de su vida; y, la modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y trabajo, ya que se calcula que más de un 30% de mujeres han de abandonar su ocupación por no poder compaginar la vida laboral y familiar. En todo el estado español sólo un 17% de mujeres dicen estar excluidas del mercado laboral debido a las responsabilidades familiares. Sin embargo sabemos que la mayoría de las mujeres españolas que no buscan trabajo, o sea que están inactivas, viven en pareja y cuidan a sus hijos y a los familiares de edad avanzada. Esta es la razón principal para estar inactivas, independientemente de su voluntad. (*Moradé, 2007: pág. 70*).

Se hace necesario, por tanto, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres.

En la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos.

En este contexto, las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral, con la familiar y personal, además de afectar a las personas trabajadoras, trae consecuencias negativas para las empresas. Por tanto, se requiere que las organizaciones sean flexibles, que reconozcan a sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.

Siendo el objetivo prioritario de todas las empresas la obtención de beneficios económicos, cada vez más empresarias y empresarios consideran que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mejora la calidad de vida de su plantilla, lo que revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico.

Las empresas empiezan a ser conscientes de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que los trabajadores y las trabajadoras rinden más cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas.

En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos.

## 2.2 Beneficios que supone la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los beneficios de integrar la conciliación en una empresa pueden ser, entre otros, a nivel individual o a nivel de organización.

Cabe mencionar que en estudios de la *UGT*, fundamentados en investigaciones previas, afirman que la incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura organizativa de la empresa, además de beneficiar a la plantilla, también supone beneficios a la empresa en términos de productividad y cuentas de resultados. Son muchos los beneficios que obtienen las empresas que incorporan en el marco de la gestión de recursos humanos dicha estrategia.

A continuación mostramos los más destacados (*Melkart, 2007*):

**Aumento de los resultados económicos de la empresa:** Si el personal no encuentra obstáculos para conciliar su vida familiar y personal con la laboral, mejorará la concentración en el trabajo y, por tanto, su rendimiento.



**Aumento del compromiso del personal con la empresa:** Si la empresa desarrolla una estrategia de conciliación, el personal estará satisfecho y motivado, por lo que será más leal y fiel a la empresa, y por ende, se esforzará más en su trabajo.

**Mayor estabilidad en la plantilla de la empresa:** Si la empresa desarrolla una estrategia de conciliación, los riesgos de pérdida de trabajadores y trabajadoras, y rotaciones de la plantilla se verán reducidos.

**Optimización de la inversión realizada por la empresa en el personal:** Si la empresa cuenta con una plantilla estable, gracias a que ésta cuenta con una estrategia de conciliación, los costes de los procesos de selección, formación y promoción se verán reducidos.

**Reducción del absentismo laboral:** Si la empresa desarrolla una estrategia de conciliación, se reducirán las bajas laborales motivadas por conflictos en la conciliación entre la vida familiar y personal con la laboral (estrés, depresión, etc.).

**Incremento en la productividad y calidad de la empresa:** Si la empresa desarrolla una estrategia de conciliación, el personal será más efectivo, por lo que se obtendrán mejores resultados y por ende, aumentará la productividad y la calidad de los productos y servicios de la empresa.

**Mejora de la imagen de la empresa:** Si la empresa desarrolla una estrategia de conciliación, se creará una imagen de empresa socialmente responsable, lo que puede atraer a nueva clientela y a trabajadores/as potenciales.

También por otra parte los beneficios individuales de cada trabajador accediendo por parte de las organizaciones a esta conciliación serían la mejora de la satisfacción y la motivación personal, mejora de la salud y bienestar de los trabajadores, de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, fortalecimiento de la lealtad de los trabajadores y atracción y retención de trabajadores clave, aumento de la satisfacción del cliente, mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo tanto para futuros trabajadores como futuros clientes, aumento de la tasa de retorno y reducción de los costes de reemplazo y de excedencias, y aumento de la eficiencia y la competitividad de la empresa.

## 2.3 Problemas de conciliación: conflicto de roles y conflicto trabajo – familia.

También existen aspectos negativos para esta conciliación que tradicionalmente, los estudios basados en la conciliación se han centrado principalmente en la relación negativa entre el trabajo y el ámbito personal, bajo la perspectiva del conflicto trabajo – familia y el conflicto entre roles (entre el rol laboral y el rol personal).

En primer lugar debemos saber a qué atiende cada uno de estos roles, para después poder comprender el conflicto entre el rol laboral y personal:

- El rol personal demanda tiempo para el ocio y la vida social, tiempo para cuidar de los hijos, tareas domésticas, etc. (Collins, 2009).
- El rol laboral implica tiempo de dedicación a la actividad laboral y profesional. Hoy en día se espera que el trabajador o trabajadora priorice su vida laboral a la personal, ya que los avances tecnológicos permiten solicitar a los/as empleados/as disponibilidad incluso durante las vacaciones o fines de semana (Hughes, 2007).

Generalmente, se considera que el conflicto de roles puede ser bidireccional, ya que el trabajo interfiere con la vida privada (conflicto trabajo – vida personal) o bien, la vida personal interfiere con el trabajo (conflicto vida personal – trabajo) (Sánchez et al., 2011). Por ello, podemos definir como conflicto entre el rol laboral y personal a “la interferencia entre el trabajo y la vida privada que crea tensión o problemas a los individuos como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles” (Moen et al., 2008).

No obstante, la participación de un individuo en diversos roles puede llegar a agotar los recursos de que éste dispone, impactando así de forma negativa en su desempeño y generándole estrés. Por lo que el conflicto trabajo-familia puede definirse como “un tipo de conflicto en el que las demandas y requerimientos del trabajo impiden en su totalidad el cumplimiento con las demandas y requerimientos del ámbito personal” (Greenhaus y Beutell, 1985).

Existen tres tipos de conflicto:

- **De tiempo:** cuando el tiempo dedicado al trabajo dificulta la vida personal.
- **De agotamiento o tensión:** cuando el estrés del trabajo se transfiere al ámbito o vida personal.

- **Conductual:** cuando conductas específicas exigidas en el trabajo son incompatibles con las expectativas en el ámbito privado (Carlson, Kacmar y Williams, 2000).

Algunas de las consecuencias de la existencia de estos conflictos, podrían llegar a ser: insatisfacción laboral, disminución del rendimiento, plantillas desmotivadas, deseos de abandonar la empresa, quejas en el trabajo, absentismo o retrasos en la entrada al trabajo, etc. Por tanto, el coste económico que tiene para la empresa la existencia de estos conflictos no es asumible, ya que los beneficios que a ésta le reportaría la ausencia de los mismos lo superan con creces.

Es decir, las empresas suelen percibir el conflicto como algo ajeno y como una amenaza al rendimiento. El problema de esto radica en que las empresas todavía no son conscientes de que conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta; implica que los trabajadores y trabajadoras logren alcanzar un “equilibrio” entre trabajo – vida privada, para que estén más satisfechos, se comprometan más con la empresa y, en consecuencia, la productividad de la empresa se vea aumentada (Aragón, 2011).

## 2.4 Legislación en materia de conciliación de la vida laboral y personal.

Es importante, por tanto, recopilar algunos artículos de forma bastante teórica y genérica de la Constitución española como del Estatuto de los Trabajadores, así como de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres para citar efectivamente donde los contemplan las diferentes leyes y así explicar dónde está recogido legalmente los temas tratados aquí, conociendo primero que es lo que la ley recoge de forma general tanto en hombres, mujeres, así como en materia de excedencias reducción de jornada y conciliación familiar con la vida laboral.

En la Constitución española se expone en su artículo 9.2 que las condiciones para la libertad e igualdad del individuo de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social ya que todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14).

Según la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye discriminación directa por razón de sexo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art.8), así como la persona en cuestión tiene

derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando la discriminación basada en su ejercicio (art.44).

En cuanto al **derecho a adaptar la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible, u otros medios de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas (art.38 ET).

En las **excedencias por cuidado de familiares** los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (art.46 ET).

La excedencia contemplada en el ET, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Finalmente para la **reducción de jornada tanto para el supuesto de cuidado de menores, personas con discapacidad, familiares y cuidado menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida (art.37.5 ET).

## 2.5 La conciliación de la vida laboral, familiar y personal tras la reforma laboral: modificaciones y novedades.

La Reforma Laboral en materia de conciliación aprobada con el Real Decreto-Ley 3/2012 otorga una mayor flexibilidad a las empresas para modificar las condiciones que considere oportunas de los contratos de sus trabajadores/as (ya sea remuneración, horarios, etc.) e introduce novedades con respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. A pesar de que la intención del Gobierno era facilitar la conciliación a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, no existen muchas ventajas en cuanto a Ley anterior.

A continuación se analizan tanto las modificaciones como las novedades introducidas en el Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la conciliación.

Estatuto de los Trabajadores comparativa de la normativa vigente normativa anterior.

	<b>Normativa vigente</b>	<b>Normativa anterior</b>
<b>ART. 37.4.</b>	<p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.</p> <p>Quien ejerza este derecho, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora [...]. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.</p>	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.</p> <p>La mujer, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora [...]. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p>
<b>ART. 37.5.</b>	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria [...].</p>	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo [...].</p>

<p><b>ART. 37.6.</b></p>	<p>La concreción horaria y la determinación del período del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</p> <p>Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.</p> <p>El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador [...] serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.</p>	<p>La concreción horaria y la determinación del período del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.</p> <p>El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador [...] serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.</p>
<p><b>ART. 38.3.</b></p>	<p>El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p>	<p>El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.</p>

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4. y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal [...], aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que impida al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente [...], el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4. de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal [...], aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Fuente: CCOO (confederación de Comisiones Obreras)

Según lo recogido en un informe de Comisiones Obreras (CCOO), en este epígrafe identificaremos las novedades introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la reforma laboral de 2012 en cuanto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En cuanto al **permiso de lactancia** se reconoce el derecho individual de los hombres. Con esta nueva redacción se recoge la modificación que la normativa europea había obligado establecer. Por tanto, si la madre no está trabajando, el padre puede ejercer el derecho a la lactancia.

La persona que ejercite el derecho a la lactancia, debe indicar en la solicitud tanto el día de inicio como el día del fin de la misma.

La **reducción de jornada** tendrá que ser diaria. Los convenios colectivos podrán establecer los criterios de concreción; es decir, si en los convenios no aparece nada, todo queda como hasta ahora y el trabajador/a debe establecer en la solicitud de reducción cuando inicia y finaliza el ejercicio del derecho.

La resolución de las discrepancias que puedan surgir a la hora de la concreción horaria y los períodos de disfrute de reducción y lactancia, se han redirigido hacia la jurisdicción social.

Para las **vacaciones** el cónyuge que haya suspendido el contrato por maternidad, lactancia, etc., y cuyas vacaciones coincidan con el período de suspensión, podrá disfrutar de las mismas al finalizar dicha suspensión.

Por convenio, se reconoce la posibilidad, en cuanto a **movilidad geográfica**, de que haya otros colectivos de trabajadores/as, que tengan prioridad de permanencia en la empresa, como por ejemplo las personas con cargas familiares.

En la **reordenación de la jornada** la empresa, a partir de ahora, podrá unilateralmente modificar el 5% de la jornada de todo el año.

Por último la vigencia del convenio se establece que una vez que el convenio haya quedado sin vigencia se puede inaplicar lo establecido sobre jornada, horario, etc.

## **CAPÍTULO 3 Integración en las empresas de la igualdad y conciliación**

---

### **3.1 Igualdad de trato y condiciones laborales.**

La LOIMH en su artículo 5.1 dice que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluso en las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores (ET) en su artículo 4.2 c) viene a reconocer el derecho fundamental a los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo.



En este sentido, en el artículo 17 del mismo cuerpo legal considera nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo en el empleo, retribución, jornada y demás condiciones de trabajo.

En el mismo orden de cosas está la Directiva 2002/73/CE, que modifica, la Directiva 76/207/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en las que se refiere al acceso al empleo, promoción, formación y condiciones de empleo.

Se puede entender que toda discriminación está “castigada” desde el inicio de la relación laboral y hasta la finalización de la misma.

La Directiva 2002/73/CE contiene las definiciones de lo que es la discriminación directa, indirecta, acoso y acoso sexual. Son normas que se han transpuesto a nuestro ordenamiento y que podemos ver en la Ley 62/2003 de 30 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social en el que se establece en marco legal para combatir la discriminación.

Para entender lo teórico de este apartado es importante mostrar algo más real como es el decálogo elaborado por la empresa IMPULLSA, empresa que presta asesoramiento técnico y formación especializada para la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en empresas y organizaciones de todo tipo, incluidas multinacionales.

Este decálogo muestra 10 motivos para tomar la decisión estratégica de integrar la Igualdad en la cultura, gestión y prácticas empresariales, el cual es el siguiente:

1. **Porque la Igualdad es un derecho fundamental** reconocido en nuestra constitución y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Además, en España, la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece la obligación de todas las empresas y organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. El incumplimiento de esta normativa está sancionado con multas, pérdidas de derechos de las incumplidoras e incluso penalmente.
2. **Porque, aun teniendo una normativa que prohíbe la discriminación, la desigualdad existe.** Las estadísticas son contundentes: las mujeres poseen mayores dificultades para acceder y mantenerse en un empleo, cobran menos por hacer el mismo trabajo, sufren más la precariedad laboral y tienen mayores dificultades para acceder a puestos de responsabilidad.

3. **Porque hay que acabar con los estereotipos que discriminan a las mujeres y las barreras que les impiden desarrollarse personal y profesionalmente.** Algunos de estos estereotipos hacen referencia a una mayor facilidad de las mujeres para los trabajos manuales minuciosos y rutinarios, su temor a ocupar puestos de responsabilidad, falta de autoridad, preferencia por la maternidad frente al desarrollo profesional. Todos estos estereotipos colocan a la mujer en una posición de inferioridad en el mercado laboral, ocupando los puestos de menor responsabilidad, peor retribuidos y con menos posibilidad de promocionar.
4. **Porque la Igualdad actúa como un imán que atrae y retiene talento.** Las personas prefieren trabajar en empresas que respetan la igualdad, que las consideran como algo más que mano de obra (personas que tienen una vida al margen del trabajo) y donde tienen más posibilidades de progresar en función de su valía y méritos reales.
5. **Porque la igualdad incrementa la productividad, reduciendo los índices de absentismo y bajas laborales.** Ello es debido fundamentalmente a una mayor motivación de las plantillas que las hace estar más alineadas con los objetivos de su empresa, así como a una considerable mejora del clima laboral. Indudablemente, todo ello repercute de forma positiva en la cuenta de resultados de las empresas.
6. **Porque la Igualdad es eficiencia y rentabilidad y nos acerca a la excelencia empresarial.** Según numerosos estudios la diversidad de género en los órganos de dirección se traduce en un mejor funcionamiento de las compañías. La integración de la igualdad en la gestión de personal optimiza los recursos humanos, reduce el absentismo, incrementa la productividad de las compañías. Todo ello redundará en un mejor posicionamiento en el mercado, incremento de ventas y mejora de la cuenta de resultados.
7. **Porque la Igualdad genera oportunidades.** Para las empresas y organizaciones que integran la igualdad en su gestión surgen más oportunidades de negocio ya que obtienen mayor puntuación al contratar con las Administraciones Públicas o participar en concursos públicos, son preferidas como colaboradoras por las empresas que ya son respetuosas con la igualdad y sus productos/servicios son más demandados por una masa de gente, cada vez mayor, que ejercen un consumo responsable. Además, las plantillas de estas empresas y las personas candidatas a un puesto de trabajo en las mismas tienen más posibilidades de desarrollarse personal y profesionalmente en función exclusivamente de sus méritos y valía, con independencia de su sexo.

8. **Porque la igualdad forma parte de los valores de las empresas socialmente responsables** y cada vez hay más hombres y mujeres que consumen de un modo responsable, utilizando como criterio de decisión de compra el hecho de que la empresa que produce o comercializa los productos o servicios que va a consumir sea responsable socialmente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
9. **Porque la conciliación de hombres y mujeres es esencial para hacer compatible la vida personal, familiar y laboral de las personas**, de modo que las personas trabajadoras ganen en calidad de vida a la vez que mejora la eficiencia y eficacia en la empresa.
10. **Porque es posible conseguir una sociedad más democrática, más justa y más igualitaria, donde todas las personas sean tratadas como iguales y posean las mismas oportunidades, con independencia de su sexo.** El primer paso para conseguirlo es elaborando e implantando Planes de Igualdad. Y ahora, si tu empresa tiene entre 30 y 250 personas en plantilla, desde IMPULLSA podemos prestarte asesoramiento técnico para elaborar e implantar un Plan de Igualdad acogiéndote a las subvenciones que convoca anualmente el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a tal efecto.

### 3.2 ¿En dónde y en qué están amparados los trabajadores que sufren discriminación laboral por conciliación?

Por último, es importante explicar en donde se encuentran amparados los trabajadores que sufren este tipo de discriminación y cuáles son esas leyes o normas que regulan esa no discriminación.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación laboral por dichas circunstancias basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Las empresas, por su parte, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, en la ley 3/2077, art.50, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

## CONCLUSIONES

Como conclusiones finales, decir que:

- ✓ La discriminación es un tema, como se comenta al inicio del trabajo importante de hoy en día, pero también, difícil de combatir y que pone en una situación difícil sobre todo al colectivo de las mujeres.
- ✓ Se ve claramente como en las sentencias citadas en el capítulo I apartado 2, aunque sean dos sentencias por discriminación de conciliación familiar a la mujer no se le concede, pese a tener a su cargo el cuidado de un menor. Esa es la realidad en la que nos encontramos, a las empresas les cuesta dinero la conciliación, cosa que por lo habitual, no refiriéndonos a todos, no se integra por una razón moral sino porque hay normas que la regulan. Por lo tanto las responsabilidades familiares y, en especial, la maternidad, entran en conflicto con la integración y continuidad de la mujer en el trabajo. Con el fin de acabar con esta situación, en los últimos años se vienen creando medidas para conciliar la vida familiar y laboral.
- ✓ De nada sirven las medidas orientadas hacia la igualdad de oportunidades en el trabajo para ambos sexos, si no se adoptan medidas para conseguir, por un lado, una distribución más justa entre mujeres y hombres en sus responsabilidades familiares y, por otro, hacer compatible el trabajo con el cuidado de la familia. No se trata de que los poderes públicos determinen las formas de convivencia familiar, pero sí de que erradicar cualquier dificultad que impida la existencia de las posibilidades de elección dentro del ámbito privado de las familias. Por tanto, quien tiene el poder de legislar debe sentar las bases para que el reequilibrio en el reparto de responsabilidades pueda ser efectivo y para que pueda compatibilizarse el tiempo de trabajo y el tiempo de atención a la familia.
- ✓ Finalmente, combatir la discriminación laboral, tanto directa como indirecta debe de ser un deber clave dentro de las organizaciones, ese debe de ser el primer paso, para posteriormente proceder a integrar una conciliación efectiva y conseguir, tanto la igualdad de hombres y mujeres en el ámbito laboral y la conciliación de los padres y madres de la vida laboral y familiar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almendros González M.A, (2002) *Familia y Trabajo. Comentario práctico de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Aspectos laborales*. Colección Práctica de Derecho Social. Editorial Comares.

CCOO: *Informe sobre las modificaciones de la reforma laboral sobre conciliación*. (Consultado en Marzo de 2015) recuperado de:

[http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15609/doc95556\\_MODIFICACIONES\\_DE\\_LA\\_REFORMA\\_LABORAL\\_EN\\_MATERIA\\_DE\\_CONCILIACION.pdf](http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15609/doc95556_MODIFICACIONES_DE_LA_REFORMA_LABORAL_EN_MATERIA_DE_CONCILIACION.pdf)

Constitución Española, artículos 9, 10 y 14, recuperado de:

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html)

Empresa IMPULLSA (2014): *Decálogo sobre la integración de la igualdad en las empresas*. (Consultado en mayo de 2015) recuperado de:

<http://www.impulsa.es/por-que-integrar-la-igualdad-en-las-empresas/>

Estatuto de los trabajadores, artículos 4, 17, 37, 38 y 46, recuperado de:

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rdleg1-1995.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html)

Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres 3/2007, artículos 5,6, 8, 10, 44 y 50, recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley de Procedimiento Laboral, artículos 27 y 175 en adelante, recuperado de:

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rdleg2-1995.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg2-1995.html)

López Puig A., Acereda A. (coord.), (2007) *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Editorial Narcea.

Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, (1997) *Conciliación de la vida familiar y laboral*. Asuntos Sociales

Sentencia 24/2011 de Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 2011, recuperado de:

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/04/11/pdfs/BOE-A-2011-6539.pdf>

Sentencia 26/2011 del Tribunal Constitucional de 14 de marzo de 2011, recuperado de:

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/04/11/pdfs/BOE-A-2011-6541.pdf>

Sentencia 173/1994 del Tribunal Constitucional, recuperado de:

<http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/eu-ES/Resolucion/Show/2690>