



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

**CONCILIACIÓN LABORAL Y
FAMILIAR, UNA REALIDAD
DIFERENTE PARA HOMBRES Y
PARA MUJERES**

Alumno/a: Cristina García Armenteros

Tutor/a: Carmen Rodríguez Guzmán
Dpto: Organización de empresa, Marketing y Sociología

Junio, 2021

ÍNDICE

Resumen.	2
Introducción	3
1. Fundamentación Teórica	4
1.1 El reparto desigual del trabajo de cuidados y doméstico	4
1.2 Doble presencia	6
1.3 Necesidad de una ley de conciliación laboral y familiar	7
1.4 Vida familiar y trabajo	8
2. Medidas de conciliación laboral y familiar en la empresa Mercadona.	12
3. Marco legal	18
4. Propuesta de investigación.	20
4.1 Metodología.	20
4.2 Interpretación de datos.	24
4.3 Resultados de los datos y manejo de la información.	24
6. Algunas conclusiones para la práctica del Trabajo Social.	27
Bibliografía.	28
Anexo I. Medidas del Plan de igualdad.	31
Anexo II Marco Legal.	32
Normativa Europea.	32
Normativa Estatal.	32
Normativa Autonómica de Andalucía.	33

Resumen.

La conciliación laboral es un derecho que tienen todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, la cual está regulada normativamente y debe aparecer reflejada en los convenios colectivos de las empresas.

Tradicionalmente el hombre ha estado más vinculado al mundo laboral y la mujer al familiar; pero con el aumento de presencia de la mujer en la empresa estos temas han resurgido como reivindicación de derechos de las mujeres. Su mayor presencia en el mundo laboral no va acompañada de un reparto equitativo con sus parejas varones; de ahí que la conciliación, sea insuficiente y desigual entre hombre y mujeres.

A lo largo de este trabajo se analiza el concepto de conciliación, las políticas y normas que la amparan y se plantea una propuesta de investigación para conocer la percepción y uso que se hace de este derecho en una empresa concreta, Mercadona en su centro de trabajo en Andújar.

Palabras clave: conciliación, igualdad, derechos, familia, empleo.

Abstract.

Work-life balance is a right every worker has, regardless of their sex. It is controlled by a series of regulations and it must appear reflected in the businesses' collective bargaining agreements.

Traditionally, the man has been linked to the work life and the woman to the familiar one; but with the increasing number of women in business, this topic has reemerged as a vindication of the rights of women. Their greater presence in this area is not accompanied by a fair division with their male partners; hence, conciliation is insufficient and unequal between men and women.

Throughout this project, an analysis focused on conciliation, the policy and rules applied to it will be provided. Moreover, a research proposal will be suggested in order to know how this right is perceived and used in a specific business: Mercadona in its work centre in Andújar.

Keywords: Balance, Equality, Right, Family, Job.

Introducción

El tema de la conciliación laboral y familiar ocupa actualmente un lugar prioritario en las políticas sociales de igualdad. Con el aumento de mujeres en el mundo laboral las ocupaciones familiares o domésticas, tradicionalmente desempeñadas por mujeres, adquieren un papel importante en la conciliación por el carácter de responsabilidad que conlleva. En este trabajo se quiere profundizar y poner de manifiesto como las desigualdades a nivel laboral entre hombres y mujeres siguen siendo una realidad y la lucha feminista es necesaria para conquistar nuevos derechos. Existen normativas y acuerdos en defensa de la mujer y de la conciliación laboral-familiar, pero a efectos prácticos la situación es más precaria.

El hecho del aumento de mujeres en el mundo laboral y la responsabilidad familiar que continúan teniendo, es una situación que hace años no existía y que ahora es una realidad y, por consiguiente, se necesita una protección legal para garantizar la conciliación. Los avances que se han producido en esta materia han sido promovidos por movimientos feministas y sus reivindicaciones. En los últimos años se puede apreciar que aumenta la publicación de estudios con rigores científicos en los cuales se exponen las dificultades de la conciliación, sobre todo en las mujeres. A partir de esto se ha podido tomar el tema para dar soluciones reales y equitativas en el marco de las diferencias de género. En este sentido, se trabaja por amparar los derechos de los trabajadores desde el marco normativo europeo para hacerlo plausible a nivel estatal, autonómico y local. Estas normas con carácter de Ley son de obligado cumplimiento y así todas las empresas deben contemplar un plan de igualdad entre mujeres y hombres, además de un plan de conciliación. Esta normativa contempla unos derechos y unas obligaciones en muchos casos desconocidos por los propios trabajadores y, aunque son de acceso público, en muchas situaciones carecen de interés para los interesados hasta que surge alguna incidencia. Son los sindicatos por medio de sus representantes en las empresas los responsables de informar a los trabajadores de sus derechos y de asesorarlos según los casos particulares de cada uno.

1. Fundamentación Teórica

1.1 El reparto desigual del trabajo de cuidados y doméstico

Según Ramos, (2008), en un estudio con carácter histórico, para hacer visibles las situaciones que vivían las mujeres, en el mercado laboral, se formuló una nueva concepción de trabajo, como consecuencia de la reflexión del feminismo para conseguir una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

El trabajo doméstico y de cuidados es uno de los indicadores más elocuentes de las desigualdades entre hombres y mujeres. Analizando trabajos como los desarrollados por Carrasquer, Torns y Grau (2015) encontramos afirmaciones que aseguran que tanto el trabajo de los cuidados como el doméstico han sido objetivo de numerosos análisis feministas, e incluso de análisis de políticas sociales y de reflexión académica, debido a que se trata de una actividad ligada al género femenino, siendo considerado como un trabajo natural, innato e incluso deseado por las mujeres.

En esa misma línea, Garrido (2004) apunta que para definir el trabajo de los cuidados hay que distinguir dos ejes básicos: a quién se dirige y qué actividades incluye. Con base en esta delimitación, el trabajo de los cuidados engloba a todas aquellas actividades que tienen por objetivo la satisfacción de necesidades básicas y cotidianas de otras personas. Siguiendo a Carrasco *et al.* (2011), la delimitación del trabajo de los cuidados como algo propio de la identidad femenina proviene de la visión de los cuidados excesiva o únicamente relacionados con la maternidad, entendida como una práctica en común en todas las mujeres. Es decir, la aceptación de los cuidados como parte esencial de la identidad femenina, incluso corriendo el riesgo de idealizarlos. Si nos referimos al trabajo doméstico, se debe hacer referencia a aquellas actividades que se realizan dentro del hogar, bien sea limpiar, comprar, cocinar, ‘llevar la casa’, en definitiva. Aunque este no está tan delimitado como el trabajo de los cuidados, ya que está construido bajo el binomio madre-esposa, donde toda actividad doméstica de crianza y la atención al varón cabeza de familia forman parte del todo de esta actividad.

Sin embargo, la concepción del trabajo de los cuidados y domésticos no siempre ha sido tal y como se ha descrito. Carrasco, Borderías y Torns (2011) destacan que, durante la etapa de transición a la sociedad industrial y la configuración del Estado del bienestar,

variaron las funciones y concepciones sobre la familia, y como consecuencia a la maternidad y los trabajos de los cuidados. Federici (2013) critica que, debido a estas nuevas necesidades provenientes de la producción capitalista, se va construyendo la nueva figura de ama de casa. Donde, mediante la violencia institucional, a las mujeres se las va expulsando de los trabajos y las actividades considerados masculinos. En esta etapa tuvo un gran papel la caza de brujas en el que sus cuerpos, su trabajo, sus capacidades sexuales y reproductivas, poniendo a toda actividad realizada por estas bajo el control del Estado y transformándolos en recursos económicos. Los trabajos de los cuidados antes mencionados durante esta etapa también incluían el cuidado a los varones asalariados, estos se convirtieron progresivamente en figuras ‘dependientes’ de trabajo cotidiano desarrollado por las mujeres. (Bock y Thane 1991)

Autoras como Palomo (2008) ponen de relieve como las mujeres están más vinculadas a los cuidados en las familias. Tradicionalmente la familia asume el cuidado de las personas y es en especial la mujer la que se responsabiliza de ello y se siente emocionalmente obligada, frente al hombre que lo interpreta de manera distinta, no asumiendo las tareas domésticas como una obligación.

Esto nos lleva a indagar sobre la premisa de quién siente la obligación de cuidar, qué significa y la obligación moral de llevarlas a cabo, pudiendo resumirse en dos cuestiones según Carrasquer *et al.* (2015): La primera, el trabajo doméstico no es valorado o reclamado como una actividad o tiempos necesarios; incluso para la mayoría de las mujeres es considerado como tiempo perdido que puede evitarse, únicamente viéndolo como positivo cuando se trata de la realización de tareas y tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas. La segunda se refiere a las diferencias de clase y de la generación, unidas a las situaciones, descritas anteriormente, que afectan tanto a hombres como a mujeres. En cuanto a las desigualdades de clase que perpetúan y agravan cuando se trata de afrontar los cuidados, a los colectivos más débiles como mujeres, (normalmente inmigrantes) y personas jóvenes. Ante el corte generacional actual, se puede observar la declaración de las mujeres más jóvenes ante la doble presencia que se le es impuesta en los trabajos de cuidados, reclamando más tiempo para ellas mismas. En cuanto a los hombres, también se puede apreciar una diferencia generacional. Estos dicen que los trabajos de los cuidados también forman parte de su vida cotidiana; sin embargo, lo toman como una ayuda o un soporte para la mujer. El trabajo de los cuidados, como bien se ha mencionado anteriormente, no solo recae en las

tareas que se llevan a cabo ni al tiempo invertido, sino también en las dificultades y las tensiones que surgen cuando se deben de compatibilizar esos cuidados con el propio empleo, así como el sentimiento de culpa que aparece entre las mujeres cuando no se puede cumplir con ese deber de cuidar o con tener la ‘casa a punto’; sentimiento que no aparece entre los hombres.

1.2 Doble presencia

La doble presencia reside en la vida cotidiana de las mujeres españolas ante la ambivalencia y el conflicto entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidados. Así, a partir de los años 80, se comenzaron a definir de forma más precisa los parámetros del trabajo. Definiéndose trabajo como toda actividad que se realiza con la finalidad de dar calidad y bienestar a los seres humanos, dividiéndose en dos tipos de trabajos: el remunerado, a lo que se llamaría empleo; y el no remunerado, lo que conocemos como trabajo doméstico.

Otros autores, como Jiménez *et al.* (2017), hablan del sentimiento naturalizado de las mujeres en el momento de tener que cuidar a otros en la familia. Así existen variaciones entre los sentimientos de culpa o tensiones por no estar siempre disponibles para los cuidados, rechazo hacia la carga total de los trabajos de cuidados y domésticos, por el hecho de pertenecer a distintas clases sociales y a distintas generaciones. Entre las mujeres jóvenes y entre las que han alcanzado un alto nivel de estudios, posicionan el empleo como el eje prioritario sobre el que se organiza la vida cotidiana, visualizándolo como una forma de realización personal, incluso llegan a verlo como una vía de escape ante las cargas familiares atribuidas. Incluso aquellas jóvenes con estudios universitarios y sin hijos sitúan su proyecto laboral como eje principal en su vida; sin embargo, asumen que eso deberá cambiar en el momento de tener hijos, eliminando la posibilidad de tener disponibilidad absoluta para el empleo, buscaremos horarios más flexibles buscando una conciliación, inexistente entre los hombres.

Carrasquer *et al.* (2015) mencionan que, no obstante, y al lado opuesto, las mujeres de entre cuarenta y cincuenta con personas mayores a su cargo no posicionan el empleo como eje principal de su vida cotidiana, aunque sí lo perciben como vía de escape de las cargas familiares. Estas mujeres a pesar de tener empleo, su identidad ha sido construida con base en los trabajos de los cuidados de hijos e hijas y el trabajo doméstico. Ellas mismas

asumen el escaso reconocimiento y el pésimo valor que supone la dedicación a los trabajos informales de cuidados de hijos e hijas, el trabajo doméstico e incluso otros cuidados más o menos inesperados que deben de dedicar a sus mayores. En ocasiones, ven los cuidados como una inversión de tiempo, ya que cuando los hijos sean mayores de edad, todo el tiempo invertido podrá ser recuperado para fines personales. Las mujeres en su vida cotidiana continúan atrapadas por el tiempo; estas asumen que lo que deben de hacer es aprovechar y organizar al máximo el tiempo del que disponen en su día a día en vez de reivindicar más y mejores servicios públicos o una mayor colaboración por parte de las personas con las que conviven.

1.3 Necesidad de una ley de conciliación laboral y familiar

Con la nueva situación laboral de las mujeres y los derechos sociales y laborales adquiridos con el tiempo, resulta necesario diseñar mecanismos de regulación para hacer posible y compatible la vida laboral con la familiar-personal. Autores como Abad (2007) afirman que los obstáculos jurídicos y sobre todo los sociológicos que han dificultado una igualdad de trato entre hombre-mujer, no solo recaen en la persona individual, sino en la familia como ente colectivo, de colaboración, cooperación, y con diferentes necesidades que abordar. A pesar de la necesidad de abordar a toda la familia como objetivo para las medidas de conciliación, estas giran especialmente en torno a la mujer, debido a su situación de desigualdad laboral y su tardía incorporación al mercado laboral. Las nuevas modalidades de familias priorizan la concepción y regulación de la política de conciliación de vida laboral y familiar para adaptarse a las diferentes necesidades que presentan cada una de ellas. En este mismo estudio se clasifican, los diferentes tipos de familia, en:

- Típica: Formada por sus dos progenitores más su descendencia. Suele ser la modalidad más estable, sin dejar atrás la posibilidad de transformaciones, donde puede existir o no una unión matrimonial, o los integrantes de dicha unión pueden ser del mismo sexo.
- Atípicos: hogares unipersonales y monoparentales. Nueva modalidad entre la población más joven, pero tradicional en los casos de población mayor (normalmente femenina)

- Complejos: Es el menos frecuente, el cual se componen de hogares extensos, donde existe la presencia de un abuelo/a dentro del marco de la familia típica o nuclear.

Las diferentes modalidades de familias existentes deben de estar presentes para situar y posicionar la conciliación laboral y familiar. Para responder a las diferentes necesidades surgidas, en el caso de las familias típicas, la conciliación es crucial ante la incorporación de la mujer al mercado laboral; y, del mismo modo, la redistribución de las cargas familiares de los integrantes del núcleo. En las familias atípicas, la incorporación al mercado laboral es esencial para el bienestar; sirve, además, como freno ante el riesgo de pobreza; y posibilita un adecuado desarrollo económico, social y educativo de la unidad familiar.

La autora concluye diciendo que la conciliación laboral-familiar debe de tener unos objetivos claros en cuanto a las necesidades presentadas en cada familia, así como la protección de los hijos, apoyo a un desarrollo laboral sin que afecte al desarrollo de la familia y de las corresponsabilidades existentes en ella. (Abad, 2007)

Por otro lado, la norma social existente en las sociedades actuales atribuye a las mujeres unas características innatas de madres y esposas, como se ha referido más arriba. Este factor es el fundamental a tener en cuenta para elaborar dichas medidas, el tiempo requerido y disponible para el acceso al empleo dificulta para las mujeres lograr una conciliación laboral y familiar.

1.4 Vida familiar y trabajo

Según Martín (2005), el problema principal que abarca la conciliación laboral y familiar es la relación entre tiempo y trabajo. El empleo ocupa un tiempo en el día, pero la dedicación a la familia también y esta puede considerarse como un lujo (disfrute) o como un trabajo (obligación con tareas familiares). De la concepción y compromiso con las tareas domésticas depende la necesidad que se percibe de la conciliación y la manera de materializarse esta en permisos, excedencias o flexibilidad horaria.

Macinnes (20014) añade y es importante tenerlo en cuenta, que las políticas de conciliación nacen de las políticas europeas que luego se materializan en cada país para dar respuesta a la demanda social sobre este tema. En 1957 entra en vigor el principio de igualdad de retribución y, aunque el tema de la conciliación es un problema no se verbaliza hasta después de esta fecha a consecuencia del derecho adquirido por las mujeres. La

conciliación debe abordar cuestiones relacionadas con el fomento de empleo y con las desregulaciones horarios, a causa de la flexibilidad que los empresarios imponen, pero es una realidad que no todas las empresas facilitan el ajuste de horarios. Hay casos en los cuales la jornada laboral impide facilitar la flexibilidad a la hora de modificar jornadas (docentes de centros escolares, dependientes del comercio) y la solución sería una reducción de jornada; en otros casos (supermercados o factorías) con el modelo de turnos de trabajo sería más sencillo elaborar horarios. Estas políticas iniciales de la unión Europea, además de tener una vertiente social, tienen un claro objetivo económico ya que persiguen conseguir un aumento de población. Siguiendo a este sociólogo, se pone de manifiesto que la finalidad de las políticas de conciliación no es facilitar la conciliación de las trabajadoras si no que estas políticas hacen un mayor hincapié en disminuir la baja fecundidad que se ve afectada por la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Aun así, hay que tener en cuenta que el mayor inconveniente que radica la conciliación laboral y familiar es el conflicto pasado desapercibido, proveniente de la división sexual del trabajo, que tiene como escenario el hogar-familiar, siendo contemplado con un asunto privado. (Martín, 2005).

Desde los informes del área de “Género y empleo” de la Comisión Europea (1998), se puntualizan los principales inconvenientes que la conciliación implica, entre ellos posemos destacar:

- El trabajo doméstico y de cuidados como principal obstáculo para la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- La desigualdad y la responsabilidad que dichos trabajos implican, tanto en cuidados formales como informales.
- Necesaria mejora de la profesionalización de los Servicios Sociales y Personas existentes, para ello se debe de mejorar la contratación y las condiciones laborales, y el aumento del reconocimiento de la acreditación formativa requerida en esos servicios.

Según Martín (2005), el informe europeo hace hincapié en comprender las responsabilidades que tienen las mujeres en el cuidado del hogar y la familia y esto da lugar a la débil y precaria presencia laboral, e incluso la ausencia de ellas a la edad de 25 y 54

años. Este informe indica que el crecimiento de empleo femenino está relacionado con la perpetuación de la segregación ocupacional y del crecimiento de las discriminaciones indirectas. A través de la Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo del 2000, Villa (en Martín, 2005) destacó la mayor presencia de mujeres en los empleos a tiempo parcial, lo que supone siempre peores posibilidades de desarrollo laboral para las mujeres. Para ello y siguiendo las tesis de Catalá, Torns y Colom (2007), las políticas de tiempo pretenden promocionar el cambio de organización temporal existente en las sociedades del bienestar; con la finalidad de gestionar las demandas y necesidades de la ciudadanía considerando el tiempo de vida y el bienestar cotidiano papel fundamental y no solo reduciendo el tiempo de trabajo a jornada laboral bajo la perspectiva de género. Tomando como escenarios la ciudad y la vida cotidiana para desarrollar dichas políticas. Para adentrarse mejor en las diferencias de usos de tiempo para las mujeres y los hombres hay que conocer qué es lo que les hace o piensan para llevar a cabo dichas prácticas divididas sexualmente, para ello podemos indagar que percepción tienen ellos de dicho reparto.

Durante el año 2002, el grupo de investigación QUIT, perteneciente al departamento Sociología de la Universitat Autònoma, realizó un estudio sobre conciliación financiado por el Instituto de la Mujer, donde el objetivo era doble: “Por un parte, analizar la heterogeneidad que preside la doble presencia femenina, en España. y, por otra, explorar las dificultades socioculturales que, según nuestras hipótesis, subyacen en el trasfondo de las políticas de conciliación e impiden su buen desarrollo.” (Martín, 2005, p.23)

Torns-Carrasquer-Borrás-Roca (2002) demuestran la interiorización que hombres y mujeres hacen del modelo “Male breadwinner” (modelo de sostén de la familia). A lo que se une que, debido a una fuerte tradición familiar, hace no ver necesarias esas políticas y no son reclamadas como debería. Para afirmar tales argumentos, se conformaron unos grupos de discusión donde se puso de manifiesto la interiorización del contrato social entre géneros. En el cual los hombres se perciben a sí mismos como la ‘cabeza de familia’, sintiéndose los principales sustentadores económicos del hogar, y gozar de plena disponibilidad laboral. Y, por lo tanto, a las mujeres como amas de casa, encargadas de los quehaceres de hogar y cuidados familiares, a pesar de vivir esta situación como una doble presencia y el tiempo y el trabajo las atrape cotidianamente.

Obviando generalizaciones, se puede apreciar un cambio en los padres más jóvenes; en el lado opuesto, los mayores de 45 años son los que más resistencias ponen en manifiesto,

a lo que las mujeres de este último grupo de hombres no piensan en políticas de conciliación a pesar de la gran carga total de trabajo que padecen.

En este sentido se pone de manifiesto como la cultura y los valores influyen directamente en la vida y en la toma de decisiones, cuando durante siglos las tareas han estado divididas por sexo esto ha sido una normalidad, y ahora aun incluyendo el término género existe una gran población que justifica y normaliza cuestiones como las responsabilidades domésticas, jefaturas en trabajos y diferencias de salarios. Es un problema de sociedad que implica a hombres y mujeres porque si no hay una demanda de cambio no puede hacerse realidad. La sociedad manifiesta una necesidad de protección y de igualdad real, que se está llevando a cabo por medio de normativas y en planes concretos de empresas que potencian la corresponsabilidad.

2. Medidas de conciliación laboral y familiar en la empresa Mercadona.

Partiendo de un principio de igualdad de género y del derecho a la conciliación y promoción laboral de la mujer este trabajo se plantea marcando un objetivo general centrado en un caso concreto y dando lugar luego a objetivos específicos que van a ayudar a desarrollar y a valorar el general.

Así se marca como objetivo general del trabajo:

- Estudiar la situación de conciliación e igualdad de género en una empresa concreta en cuanto a conocimiento y satisfacción de los empleados.

Para conseguir este, se plantean unos objetivos de alcance más simple que sirven como camino o guía al general y, al final del trabajo, ayudarán a valorar el grado de logro de cada uno de ellos y, por consiguiente, del primero. De esta manera los objetivos específicos quedan definidos con la finalidad de:

- 1) Identificar qué necesidades de la sociedad conllevan a la creación de medidas de conciliación familiar y laboral.
- 2) Analizar la opinión y satisfacción de los trabajadores de Mercadona de la localidad de Andújar, en cuanto a conciliación.

Para analizar el grado de consecución y de implicación de la empresa Mercadona en cuanto a conciliación familiar e igualdad, vamos a analizar los datos de esta y la normativa a la que está sujeta, además del convenio laboral.

La empresa Mercadona fue fundada el 1 de enero de 1977 y está registrada como compañía de distribución, cuenta con 1659 supermercados de entre España (1639) y Portugal (20). Tiene una plantilla de 95.000 empleados, según datos de la web de la propia compañía, de los cuales 18.430 están en Andalucía convirtiéndola así en la empresa con más trabajadores en esta Comunidad Autónoma (ABC, 30/10/2019). En sus principios destaca su modelo de recursos humanos que se basa en la satisfacción de los trabajadores buscando la estabilidad y la promoción.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) regula la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a dignidad,

derechos y deberes. Estos derechos deben estar recogidos en los convenios colectivos para garantizar así su cumplimiento entre los trabajadores.

Las medidas de conciliación laboral y familiar de la citada empresa Mercadona, están recogidas en la *Resolución de 4 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, y Forns Valencians Forva, SA, Unipersonal*. (Disposición 2204/2019, del 18 de Febrero, núm. 42).

En el capítulo VII hace mención a la Igualdad de trato y de oportunidades, estableciendo el plan de igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación por razón de sexo¹. Esta resolución, en consonancia con el cumplimiento obligatorio de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo que tiene definidos unos principios² y como objetivo:

“Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.”
(Exposición de motivos, punto 3)

En este plan de igualdad sería necesario con el objetivo de no distorsionar el significado y por lo tanto hacer interpretaciones erróneas, acotar o definir algunos conceptos como: principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Discriminación por embarazo o maternidad, Indemnización frente

¹ Las partes firmantes quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. (Artículo 41)

² Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y sensibilización. Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles. Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.

a represalias, Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Acciones positivas, Tutela jurídica efectiva, etc.

Este plan de igualdad promueve una serie de objetivos generales y específicos; entre los primeros se encuentran:

1. Potenciar la igualdad entre mujeres y hombres tanto en las oportunidades como en el trato dentro de la empresa.
2. Seguir integrando la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores de la empresa y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
4. Garantizar la equidad retributiva.

Entre los objetivos específicos que dan continuidad a la garantía de igualdad se pueden destacar:

- Acceso a la empresa:
Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de las Empresas del Grupo.
- Contratación:
Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales en el acceso a la empresa.
- Promoción:
Buscar la equidad e igualdad en los diferentes grupos y departamentos, así como en las oportunidades de promoción.
Elegir a los mejores profesionales, independientemente de su sexo, por medio de la selección basada en el mérito, capacidades y en el desempeño del trabajo.

- **Retribución:**
Asegurar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo y lactancia respecto a la retribución (fija y variable).
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**
Aplicar un plan de conciliación eficaz para garantizar el derecho a los trabajadores.
Trabajar por la mejora de la conciliación de la plantilla y dotarla de recursos legales.
- **Salud laboral:**
Seguimiento de la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género.
- **Participación:**
Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones del convenio y del Plan de Igualdad. (Artículo 41, II. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres).

Para llevar a cabo esta serie de objetivos y asegurar su funcionamiento y efectividad se tomarán una serie de medidas, las cuales finalmente la Comisión de seguimiento y evaluación compuesta por los representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes, velarán por la consecución de dichos objetivos marcados, evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad (Anexo I). Algunas de las medidas tomadas se pueden resumir en:

- En el momento del acceso a la empresa serán revisados y analizados los perfiles para los puestos de trabajo desde la perspectiva de género, previniendo posibles casos de discriminación.
- Revisión de las prácticas de comunicación existentes, así como convocatorias, tablones de anuncios, para asegurar de que la información llega a igual a mujeres que a hombres.
- Fomento del intercambio de realización de tareas asignadas a un sexo, para que sean realizadas por ambos sexos. (Convenio colectivo, Mercadona, 2019).

Los datos que presenta la empresa en su página web en cuanto a igualdad y conciliación destaca que, en el año 2020, 2.770 trabajadores alargaron el permiso por maternidad o paternidad 30 días y 15.301 disfrutaron de reducción de jornada. Además, permite 140 días libres al año y los sueldos son equivalentes entre hombres y mujeres dependiendo de la responsabilidad. La compañía destaca que el 25% de los beneficios que obtiene anualmente los reparte entre la plantilla.

Este compromiso con los trabajadores nace en 1993 con una estrategia de Modelo de Gestión de Calidad Total en la cual se integra la satisfacción del cliente, de los empleados, de los proveedores y de la sociedad. Este modelo que sigue vigente en la empresa valora toda iniciativa en base a estos implicados y solo se adoptan medidas si todos se benefician. En el caso que nos ocupa, el de los empleados, la empresa pretende que estos sientan pertenencia a la misma y así compromiso. Para ello dentro del Plan de Calidad tiene un plan específico de trabajadores, los cuales comienzan su andadura en la empresa con formación sobre este plan y luego se busca la estabilidad de los mismos ofreciéndoles garantías de calidad laboral y conciliación.

Política de Recursos Humanos de Mercadona	
Reclutamiento y selección	- Calificación mínima - Métodos
Formación y promoción interna	- Formación continua - Plan de Acogida - Profesorado propio y Evaluación Interna - Puestos directivos ocupados por promoción interna
Política retributiva	- Principio de Equidad - Factores: experiencia, responsabilidad y evaluación - Retribución superior media sector - Retribución fija y variable (primas por objetivos).
Definición de tareas	- Definición amplia puestos de trabajo - Plantilla estándar

Conciliación de la vida laboral y familiar y protección del trabajador.	- Estabilidad: contrato fijo. - No apertura los Domingos - Centros de Educación Infantil en Bloques Logísticos. - Ampliación de un mes del período de baja maternal - Política de Proximidad al centro de trabajo - Política de salud y prevención.
---	--

Tabla 1. Elaboración propia, extraída de: Política de Recursos Humanos de Mercadona. Blanco y Gutiérrez (2008)

La compañía para garantizar el compromiso con la empresa promueve cursos de formación para capacitar a los empleados y a partir de ahí poder promocionar. Según indica Blanco et al., (2008) los cargos directivos han llegado a sus puestos desde la base, además son compensados según responsabilidad basándose en su principio de equidad y obtienen primas por cumplimiento de objetivos. Además, los salarios de la compañía según este estudio están por encima de la media nacional en los mismos puestos.

En temas de conciliación es pionera en prestar a sus trabajadores servicios como guardería en centros logísticos, posibilidad de acercar a los trabajadores a centros cercanos a su domicilio, ampliación de permisos por paternidad o maternidad a cargo de la empresa o no abrir nunca los domingos.

3. Marco legal

El marco legal en materia de conciliación viene marcado por los acuerdos entre sindicatos y patronal que se reflejan en normativas amparadas por las administraciones públicas. Las distintas normas (ver anexo II) tienen como finalidad que tanto hombres como mujeres puedan desarrollarse profesionalmente y a la vez no tener que renunciar a los compromisos familiares de manera óptima y deseable. Según el IESE (2016) menos del 10% de las empresas tienen en sus convenios planes de conciliación eficaces.

Se puede situar el origen de la protección de los trabajadores en conciliación en la Constitución Española en el artículo 39 que trata sobre la protección de la familia y la igualdad, lo que lo hace un derecho fundamental. Pero desde este principio hay un largo camino hasta que esto se materialice en normas concretas y se plasme en el estatuto de los trabajadores.

El año 2019 supone un gran avance en temas de igualdad y conciliación tanto en España como en Europa, así la Directiva 2019/1158/UE promueve que las mujeres tengan una protección para poder compaginar su vida familiar y profesional, para ello plantea la flexibilidad horaria como un derecho.

Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo.

Es la normativa que más ha avanzado en materia de igualdad de género y de conciliación laboral y familiar. Son ambiciosos los avances que propone y cabe destacar en ella el término corresponsabilidad al hablar de los derechos y obligaciones entre hombres y mujeres pasándolo a denominar padres trabajadores. Recoge la igualdad de derechos entre personas trabajadoras denunciando la desigualdad o discriminación por razones de sexo, en este sentido equipara la baja maternal y parental.

Contiene siete modificaciones de leyes para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres que son: la de igualdad afectiva de mujeres y hombres, la del Estatuto de los Trabajadores, la del Estatuto básico del Empleado Público, la General de la Seguridad social, la de Presupuestos Generales del Estado, la de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y la del Estatuto del trabajo autónomo. (De Lucas, 2020). De manera transversal toca artículos de todas estas leyes para proteger al trabajador en cuanto a flexibilidad, derechos, prestaciones y excedencias.

En la actualidad dentro de la normativa estatal encontramos medidas de conciliación que hacen referencia a:

- Baja por maternidad: Este derecho incluye la adopción y el acogimiento familiar y se amplía en caso de ser múltiple, la madre tiene derecho a la percepción de la totalidad del salario.
- Baja por paternidad: Es equiparable a la baja por maternidad de manera progresiva desde 2019 hasta 2021 que alcanza las 16 semanas.
- Reducción de jornada: pensada para cuidado de familiares o de hijos menores de 12 años podrá solicitarse y la retribución será la parte proporcional del salario correspondiente a las horas no reducidas.
- Excedencia por cuidados familiares: da derecho a una excedencia por un periodo no superior a tres años para cuidados de menores y es necesario tener al menos un año de antigüedad en la empresa. El trabajador durante el primer año tiene derecho a recuperar su mismo puesto de trabajo, pero después de este tiempo puede ser otro de la misma categoría.
- Permiso por cuidado del lactante: El trabajador tiene derecho a una hora diaria hasta que el pequeño cumpla nueve meses, siendo ampliable en caso de partos múltiples. El hecho de modificar permiso de lactancia por este nuevo término incluye ya a los padres en la corresponsabilidad.

Estos son los principales derechos recogidos en la normativa que tienen los trabajadores, pero además hay que tener en cuenta que cada empresa puede aplicar planes de conciliación particulares. El caso de Mercadona tiene en su convenio recogidos aspectos concretos de conciliación y de igualdad que se plasman en su modelo de trabajo y en una labor de transparencia hace estos datos accesibles a través de su página web.

4. Propuesta de investigación.

El objetivo marcado en este trabajo a nivel de investigación es “Identificar qué necesidades de la sociedad conllevan a la creación de medidas de conciliación familiar y laboral.” y “analizar la opinión y satisfacción de los trabajadores de Mercadona de la localidad de Andújar”. Para realizar la investigación se propone el método de la entrevista y las preguntas versarán sobre el conocimiento de sus derechos para ir profundizando en temas más concretos que tienen que ver con sus derechos.

4.1 Metodología.

El método de que se va a utilizar es la entrevista que tal y como la define Murillo et al., (s.f) es una técnica con la que se busca información de manera oral y personalizada sobre acontecimientos o aspectos como creencias, opiniones o valores con la situación que se está estudiando. Así en este proceso se utilizará la entrevista de manera que:

- Integre tanto al entrevistador como al entrevistado.
- El objetivo fundamental es la recogida de datos subjetivos desprendidos estos de la observación.
- Se diseñará un código, un mensaje y un medio de transmisión.
- Las entrevistas deben ser enfocadas para no desviarse de los objetivos propuestos.

I. Muestra.

Para la selección se tendrá en cuenta la edad y el sexo de los trabajadores de Mercado entrevistados, intentando que el número de entrevistados esté dentro de los parámetros de estos criterios, además se tendrá en cuenta que sean personas con cargas familiares, para obtener las diferencias personales que puedan existir en los contextos sociales vividos.

Para poder hallar la población de muestra necesaria y con ella obtener unos datos fiables se necesita conocer el número de trabajadores hombres y mujeres en Mercadona en la población de Andújar. Para ello se ha puesto en contacto con el sindicato de Mercadona, CCOO (Comisiones Obreras) y con la UGT (Unión General de Trabajadores), los cuales nos proporcionaron un número de teléfono para ponerme en

contacto con el sindicato de Jaén de Mercadona, el cual nos facilitó el número aproximado de trabajadores en las Empresas de Mercadona de Andújar.

Teniendo en cuenta que en la población de Andújar hay dos tiendas de Mercadona y según la información proporcionada por el Sindicato de Jaén de Mercadona y con ello, por cada tienda hay una media de 60-70 trabajadores tanto hombres como mujeres. Nos encontramos con una población de estudio de 120- 140 trabajadores hombres y mujeres aproximadamente.

Entre estos se determinará la muestra, la cual seguirá los criterios mencionados, un rango de edad heterogéneo, para conocer posibles diferencias entre edades, un número equivalente entre hombres y mujeres, y si tienen cargas familiares y así conocer diferencias por contextos personales diversos.

II. Extracción de informantes.

Para llegar a los entrevistados se contacta con los sindicatos y se hace llegar a los enlaces sindicales una carta explicativa del propósito de la investigación y se les solicita colaboración para contactar con empleados que quieran participar voluntariamente. En todo momento se aclara el anonimato y la protección de datos de las entrevistas estas realizarán de manera presencial con todas las medidas actuales ante el COVID-19. Para dejar aclarado el consentimiento y conocimiento de todos estos criterios se les facilita un documento de confidencialidad en el cual se plasma que el uso de la información será restringido y que deberá firmarse por cada entrevistado.

III. Diseño de las entrevistas.

Esta fase se realizará teniendo en cuenta la información recogida anteriormente, así como las características que van ligadas al género y la edad, las problemáticas existentes en cuanto al tiempo, y las divisiones sexuales de trabajo aun visibles en la sociedad actual.

La técnica con la que se llevará a cabo es la entrevista en profundidad, ya que mediante una metodología cualitativa podemos conocer con la mayor exactitud posible el conocimiento y la satisfacción de los empleados entrevistados acerca de las medidas de conciliación familiar y laboral que se llevan a cabo.

A través de este estudio se comprobará si las medidas de conciliación que se están llevando a cabo para intentar paliar las desigualdades entre los dos sexos son efectivas, ya que aunque la norma sea de obligado cumplimiento puede no llegar a materializarse completamente.

IV. Realización de las entrevistas.

Previo consentimiento informado se citará a los/as entrevistados/as individualmente, en esta cita se expondrá de nuevo de que trata la investigación de forma detallada, para hacer hincapié en su conformidad o no acerca de participar en el estudio. Tras tener claro todos los puntos del estudio, la finalidad de este y que las personas seleccionadas estén conformes con la participación y firme el documento de confidencialidad, se procederá a entrevistar y a grabar las entrevistas con previo consentimiento de los participantes. Se parte de preguntas con carácter general sobre conciliación, si saben qué es, cómo se aplican en Mercadona y si son conocedores del convenio colectivo. Después nos centramos en preguntas de carácter personal para saber cómo consiguen mantener la conciliación en sus familias y si desde la empresa les han dado facilidades para ello.

Tabla 1. Guión de entrevista.

1. ¿Conoces qué es la conciliación familiar y laboral?
2. ¿Has accedido al Convenio del Mercadona?
3. ¿Se te ha facilitado el acceso al Convenio?
4. ¿Has tenido que recurrir en alguna ocasión al Convenio?
5. ¿Te han informado de las Medidas de Conciliación vigentes?
6. ¿Cuál es tu Estado Civil actual?
7. ¿Tienes cargas familiares? Como hijos, un mayor dependiente a cargo.
8. ¿De qué manera se reparten las tareas domésticas y de cuidado en el hogar entre ambos?

9. ¿Recurres alguna ayuda externa, fuera del hogar, para compaginar el trabajo con la vida familiar? Ejemplo: Familiares externos, guarderías, niñeras, ayuda en las tareas del hogar etc.
10. ¿Estas satisfecho/a con el reparto de tareas y cargas familiares en tu hogar?
11. ¿Te has encontrado alguna vez con problemas de flexibilidad para compaginar el trabajo y la vida familiar?
12. ¿La empresa ha sido comprensiva y empática ante los problemas de conciliación que han podido surgir?
13. ¿Crees necesarias y efectivas las Medidas de Conciliación familiar y laboral vigentes?
14. ¿Crees que se podrían mejorar las Medidas de Conciliación vigentes en la empresa?
15. ¿Crees que tienen en cuenta todos los aspectos y necesidades de las mujeres trabajadoras para poder llevar a cabo de manera efectiva las Medidas de Conciliación?
16. ¿Crees que estamos avanzando para llegar una conciliación familiar laboral equitativa entre hombres y mujeres?

V. Análisis e interpretación de los resultados.

Bajo el consentimiento de los/as entrevistados/as, las entrevistas serán grabadas para que la información que se obtenga pueda ser analizada en mayor profundidad, y en el desarrollo de la misma poder tener un contacto cercano y de escucha activa, y observación de todos los aspectos verbales y no verbales, ya que serán grandes indicadores de respuesta.

Estas entrevistas deben de interpretarse teniendo en cuenta el contexto social al que pertenecen, así como la edad, el género y la trayectoria vital y laboral que los trabajadores nos expongan. Con la finalidad de observar si las medidas de conciliación laboral y familiar están bien planteadas, son llevadas a cabo de manera correcta para paliar

las necesidades, son efectivas, y además de si se centran en la necesidad y las problemáticas existentes en la vida de las mujeres.

4.2 Interpretación de datos.

Al ser una entrevista lo entrevistados pueden manifestar sus opiniones en un discurso abierto, se obtienen datos de carácter cualitativo, esto ofrece la posibilidad de profundizar en cuestiones y aclarar respuestas.

Estos datos serán obtenidos de las transcripciones realizadas anteriormente de las grabaciones.

4.3 Resultados de los datos y manejo de la información.

Los resultados van a mostrar un perfil de trabajador y también un perfil de grupo (de trabajadores) que permiten saber el nivel de conocimiento que tienen del convenio colectivo, del plan de igualdad de mujeres y hombres y del plan de conciliación; además de arrojar luz sobre sus valores o intereses (sacados estos de los datos subjetivos).

Una vez redactadas las conclusiones se debería existir un plan de mejora, todo proceso tiene puntos fuertes y puntos débiles, y estos son mejorables con estrategias formativas, de concienciación, etc., dependerán de las necesidades detectadas.

5. Conclusiones.

A lo largo del trabajo se han analizado varios conceptos para profundizar en contenidos referentes a lo marcado en el título de este, la conciliación laboral. Son varios los autores que han investigado y profundizan en este tema, sobre todo en los últimos años las publicaciones han aumentado de manera exponencial, como puede comprobarse haciendo búsquedas en bases de datos especializadas en la materia. Dentro del tema “conciliación laboral” que aparece en el título hay muchos otros temas vinculados y relacionados ya que la conciliación depende de múltiples factores y tipos de familia. Queda evidenciado como a nivel de igualdad entre hombres y mujeres y de conciliación se ha avanzado en la conquista de derechos, la normativa ha ido avanzando desde la Constitución Española poco a poco, pero ha sido en 2019 cuando se ha promulgado un Real Decreto – Ley que ha supuesto el avance más ambicioso en este sentido.

Para valorar el grado de consecución de los objetivos planteados con la elaboración del trabajo, se va a analizar cada uno de ellos de manera independiente para luego poder tener una referencia valorativa en cuanto al grado de satisfacción con el objetivo general.

- Objetivo específico 1. “Identificar que necesidades de la sociedad conllevan a la creación de medidas de conciliación familiar y laboral.” En la revisión bibliográfica realizada, después de revisar los trabajos de varios autores queda evidenciado que hay una necesidad y una demanda de medidas. La normativa consultada a nivel europeo, estatal y de la comunidad autónoma de Andalucía constan no solo que existe una necesidad, sino que se le está dando respuesta con base legal.
- Objetivo específico 2. “Analizar la opinión y satisfacción de los trabajadores de Mercadona de la localidad de Andújar, en cuanto a conciliación.” Al ser este trabajo una propuesta de investigación se ha diseñado el proceso de la misma desde la muestra necesaria para obtener resultados fiables, mediante una entrevista a los empleados de Mercadona de la localidad de Andújar a los cuales se presentaran cuestiones de conciliación, el conocimiento de la misma, aplicación, gestión de cargas familiares, para así conocer la eficacia de estas

medidas. No se puede considerar alcanzado este objetivo, ya que el planteamiento del proyecto es una propuesta, por lo que no se ha llevado a cabo dicha acción.

El objetivo general: “Estudiar la situación de conciliación e igualdad de género en una empresa concreta en cuanto a conocimiento y satisfacción de los empleados”, se ha trabajado planteando una propuesta de investigación a partir de los datos publicados por la empresa Mercadona referentes a la igualdad entre mujeres y hombres y conciliación laboral.

A modo de conclusión esta investigación deja datos alentadores en cuanto al avance en derechos por parte de los empleados y trabajadores a tener jornadas laborales que les permitan la conciliación. Es cierto que aún existe un camino por andar y que las desigualdades entre mujeres y hombres a nivel laboral siguen siendo evidentes, pero con los avances en la normativa, la repercusión de los estudios científicos en estos campos y la oportunidad de adentramiento en estos temas con trabajos como este, hacen que cada vez el mensaje de la igualdad llegue a más personas y más colectivos. Los movimientos sociales y en especial los feministas han sido los que más demandas han demostrado y por consiguiente se ha generado a las instituciones la necesidad de dar respuesta. Los derechos sociales son esenciales y fundamentales para que una sociedad avance. En un mundo mercantilista movido por la productividad es esencial que haya labores de trabajo social que asesoren, apoyen y luchen por humanizar y por garantizar una calidad de vida. Desde los trabajadores sociales se llega a las personas individuales y se pueden analizar las vulnerabilidades, esto permite a estos profesionales dar herramientas y poner soluciones a las necesidades de conciliación y bienestar.

6. Algunas conclusiones para la práctica del Trabajo Social.

Para el Trabajo Social es crucial trabajar en la desigualdad de género y por lo tanto en el papel del hombre y la mujer en los hogares, las cargas familiares y en el empleo que impide llegar a una verdadera conciliación familiar y laboral y por consiguiente alcanzar una igualdad de género plena. Por ello, es de vital importancia poner en manifiesto el reparto igualitario de las tareas del hogar y las cargas familiares indistintamente de ser realizadas por hombres y mujeres, esto facilitaría a las mujeres acceder al empleo de una manera más equitativa. Así como tomar conciencia de la carga mental y física que las mujeres arrastran por estas “cargas sociales adquiridas”. Por esto, el Trabajo Social al ser intermediario entre la población y las instituciones y al estar presente en distintas áreas, es clave para que las instituciones tomen conciencia y participe en dichos cambios, colaborando en la creación de nuevas políticas públicas adecuadas a esta problemática, así como trabajar directamente con la sociedad para generar un cambio y proponer iniciativas que ayuden a visibilizar la importancia de la conciliación de vida familiar y laboral.

El trabajador social trabaja en diferentes ámbitos con el fin de garantizar el bienestar de las personas; frente a un sistema capitalista su cometido es enmendar sus efectos para dar soluciones sociales. La atención integral de las personas tanto a nivel individual como grupal es el proyecto del trabajo social, dependiendo del momento las necesidades serán diferentes por las circunstancias, pero siempre en toda crisis independientemente del origen de las mismas son las personas las damnificadas. Desde 1972 que se celebró la Asamblea General de Trabajadores Sociales en Holanda se definieron los valores que son el desarrollo personal y la dignidad de la persona, valores que se tienen en cuenta en cada ámbito de actuación.

Bibliografía.

- Abal, C.A. (2007). Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: el reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad. *Anuario jurídico y económico Escorialense*, (40), 243-270.
- Blanco, M., Gutiérrez, S. (2008) El empleo del modelo de gestión de la calidad total en el sector de la distribución comercial en España. El caso Mercadona. *Universida Business Review*. 17, 40-63.
- Bock, G., Thane, P. (1991). *Maternity and Gender Policies. Women and the Rise of the European Welfare States, 1880s-1950s.* Routledge. [trad] *La mujer en los estados del bienestar europeos*. Cátedra.
- Carrasco, C., Borderías, C., Torns T. (2011). *El trabajo de cuidados*. Catarata.
- Carrasquer, P., Torns, T y Gray, A. (2015).El trabajo de cuidados entre el trabajo profesional y el tiempo de libre disposición personal. Perspectiva de Género. En Prieto, C.*Trabajo, cuidados, tiempo libre y relación de género en la sociedad española*. 109-136.
- Catalá, V,B., Torns, T., Colom, S.M. (2007) Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. *Papers: revista de sociología*, 83-96.
- Comisión Unión europea. (1998). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea*. Informe Anual de la comisión.
- De Lucas, M. (2020). Conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a las novedades introducidas por el RD-Ley 6/2019.Universidad Pontificia de Comillas.
- Disposición 2204/2019, del 18 de Febrero. Por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas Mercadona, SA, Forms Valencians Forva, SA, unipersonal.
- Federici, S. (2013). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de sueños.

- Garrido, A. (2004). La distribución del trabajo generado por otras personas. En: *Actas de jornadas cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*. Emakunde.
- Jiménez, I., Moya, M. (2017). La cuidadora familiar: sentimiento de obligación naturalizado de la mujer a la hora de cuidar. *Enfermería Global*. 1 (49), 420-433.
- Ley 12/2007. Para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Andalucía. 26 de noviembre, 2007. Recuperado de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/247/1>
- Ley 2/2015. De medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo. Andalucía 29 de diciembre 2015. Recuperado de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2016/6/1>
- Ley 22/2020. de mejora y simplificación de la regulación para el fomento de la actividad productiva de Andalucía. Andalucía, 9 de marzo 2020. Recuperado de <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/504/1>
- Ley 6/2019 Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. 7 de Marzo 2019 Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244
- Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. España 8 de Marzo 2017. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>
- Macinnes, J.(2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones laborales*. 23(1), 35-71
- Martín, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 15-33.
- Palomo, M.T. (2008). Los cuidados y las mujeres en las familias. *Política y sociedad*. 45 (2), 29-47.
<https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0808230029A>
- Ramos, E. (2008). Doble presencia: salud y prevención. *Clave Sindical*, 5(1), 16-18.

Real decreto 1620/2011 regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. España, 17 de No viembre de 2011 Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17975>

Sarasola, J.L. (2019). La importancia del trabajo social comunitario. *Azarbe*, 8, 81-87

Torns, T., Carrasquer, P., borras, V., Roca, c. (2002). *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*. Informe de investigacion -QUIT-Dpt.sociología. Ballaterra.

Torns, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de relaciones laborales*. 23 (1), 15-33.

Anexo I. Medidas del Plan de igualdad.

- Se pueden incluir las medidas del plan de igualdad.
- Adoptar como acción positiva una cuota del 50% de participación de mujeres en la formación para la promoción al curso de «aspirantes a personal directivo GC». Se realizará un seguimiento anual de la referida cuota.
- Adoptar la medida de acción positiva de que, a igualdad de méritos y capacidad, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.
- Hacer el seguimiento del Plan de Formación anual desde la perspectiva de género para evitar discriminaciones por razón de sexo.
- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.
- Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la evolución de la equidad retributiva.

En cuanto a conciliación podemos encontrar:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Financiar por parte de la empresa un folleto informativo sobre las licencias comúnmente utilizadas, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la empresa que mejoran la legalidad. Distribuir por la parte social el folleto informativo.
- Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, hojas informativas, etc.) para informar a la plantilla de los derechos de conciliación de vida familiar y laboral.
- Informar a la Comisión del disfrute de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias concedidas.

Anexo II Marco Legal.

Normativa Europea.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2010/41/UE del parlamento europeo y del consejo de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Normativa Estatal.

- LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (permiso de maternidad y paternidad).
- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Normativa Autonómica de Andalucía.

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.