## Opinión

## Presente y futuro sobre trabajo y familia



BEGOÑA SAINZ DE LA MAZA Y ORRANTIA

Presidenta de la Asociación Española de Mujeres Juristas iempre hay que tener algo que hacer, algo que pensar y algo que desear. Las cosas van cambiando y me asombro cuando oigo a los políticos decir: Ya hemos publicado la ley, así que se acabó el problema. Las leyes son muy importantes pero de ahí a terminar con el problema...

La aprobación en 2007 de la Ley Orgánica 3 / 2.007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, abrió grandes expectativas que no se han visto correspondidas con los resultados obtenidos en términos de igualdad efectiva de mujeres y hombres, abrió grandes esperanzas que no se han visto correspondidas con los resultados obtenidos en términos de igualdad efectiva en cuanto a carácter jurídico y social.

Cuestiones como la brecha salarial o la conciliación familiar siguen siendo asuntos de candente actualidad.

En un país como el nuestro, en un momento concreto, se puede decir algo tan contradictorio como que tiene una ley de conciliación de la vida familiar y laboral, y no tiene una ley de conciliación de la vida familiar y laboral, solo se puede explicar por el método que inspiró al legislador a la hora de promulgar la Ley 39 / 99 de 5 de noviembre.

Esa ley es sin duda una ley importante, pero en el modo en que se hizo es una ley mucho menos importante de lo que podría haber sido. Entre otras cosas porque ya no existe como ley; es una ley que constituye una referencia normativa histórica pero no una realidad actual, porque la ley que introdujo el método aceptable en otras áreas, no así en un área tan específica como ésta en la que había que crear una especie de campo de análisis y núcleo de imputación.

No hay en el derecho español una filosofía de la conciliación de la vida familiar y laboral. En materia de conciliación hay grandes posibilidades de actuación y olvidarse de la Ley 39/99 La ley 39 / 99 reformó nueve disposiciones legales con rango de Ley y en referencia al mundo laboral modificó el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la ley de Prevención de Riesgos Laborales, y modificó la Ley General de la Seguridad Social.

Pero la Ley 39/99 hecha como norma, ha desaparecido como tal, no existe como norma y no se encuentra como recopilación legal. Nadie podrá buscar la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral porque se ha diluido o despedazado en diversas leyes, ha desaparecido, ha sido absorbida en las leyes de reforma y al hacerse de esta manera, al hacerse como ley de reforma de otras leyes precedentes, ha renunciado a un planteamiento global, de conjunto sobre el fenómeno de la conciliación de referencia. Se ha limitado a modificar normas de alcance contractual, referidas a la protección social, a la evitación de algún siniestro. No hay en el derecho español una filosofía de la conciliación de la vida familiar y laboral. En materia de conciliación hay grandes posibilidades de actuación y olvidarse de la Ley 39 / 99.

Esta es una ley presidida por un afán, o por un espíritu exclusivamente natalista, ni siquiera feminista, ni mucho menos familiar. Y ese planteamiento familiar, en una norma de conciliación de esas dos realidades, la laboral y la familiar aparentemente compatibles, era una necesidad pendiente.

Y gran parte de las limitaciones y de las ausencias que observamos todos de lo que falta, de los fallos del sistema español, se debe a parte de esa metodología de la ley.

Las mujeres son la cabeza visible del sector TIC y digital, el más puntero y con más futuro de la economía del siglo XXI, ya que será el que más empleo neto genere en los años venideros y de mayor calidad. Sin embargo, en algunos esta cuarta revolución industrial vive anclada en el pasado. Existe una brecha de género que lejos de cerrarse, se abre con los años.