

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos  
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID  
Facultad de Ciencias del Trabajo



**CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA**

Tutor/a: Julia Fernández de la Mora

Autor/a: Laura Mazuelas Pérez

**Año académico 2013/2014**

## ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN .....	2
II.- CONCEPTO DE CONCILIACIÓN .....	3
III.- LEGISLACIÓN	
A-NORMATIVA ESPAÑOLA .....	5
1.- LEY 39/1999: CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.....	5
2.- LEY 3/2007: IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES .....	6
3.- LEY 39/2006: DEPENDENCIA .....	6
4.- LEY 3/ 2012: REFORMA MERCADO LABORAL .....	9
5.- REAL-DECRETO LEY 16/2013 DE 20 DE DICIEMBRE.....	12
B.- NORMATIVA EUROPEA .....	16
1.- DIRECTIVA 92/85/ CEE .....	16
2.- DIRECTIVA 96/34/CE .....	17
3.- DIRECTIVA 97/81/CE .....	17
4.- DIRECTIVA 2006/54/CE .....	19
5.- DIRECTIVA 2010/18/UE .....	19
IV.- PERMISOS POR MATERNIDAD EN EUROPA .....	21
V.- CONCLUSIONES.....	24
VI.- ANEXOS.....	28
VII.-BIBLIOGRAFÍA.....	32

## I. INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida familiar y laboral es un tema de ferviente actualidad e importancia debido a la necesidad de armonizar los intereses profesionales y personales, sin que perjudique a la productividad de la empresa, y a su vez permita compaginar la vida privada y familiar del trabajador.

En el presente trabajo de fin de grado, vamos a tratar de ver la conciliación de la vida familiar y laboral abarcando diferentes aspectos en la vida de los trabajadores. Tales como la corresponsabilidad, o responsabilidad compartida, entre hombres y mujeres, entre empresa y trabajadores.

Así como la repercusión y las consecuencias que la crisis económica de estos últimos años ha tenido en éste tema.

Analizaremos la Ley 39/99 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que reforma artículos del Estatuto de los Trabajadores, y algunas Directivas Europeas que nos ponen de manifiesto la cohesión de los Estados miembros en materia de conciliación.

También comentaremos la última reforma laboral de 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hasta el reciente Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre que modifica el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La Constitución Española no hace referencia expresa a la conciliación laboral, pero en su artículo 14, con el principio de igualdad ante la ley, y en el 39 con la protección social, económica y jurídica de la familia, se ponen de manifiesto las directrices que nos llevan a la conciliación.

Veremos los diferentes modelos de conciliación de los estados miembros de la Unión Europea, siempre a tenor de lo establecido en las Directivas Europeas que regulan ésta materia.

Con la incorporación de la mujer al mundo laboral se plantea una tesitura importante, a la hora de compaginar el trabajo con la familia, dado que la mujer, incluso a día de hoy mayoritariamente, es la que asume la responsabilidad del cuidado de los hijos, familiares enfermos, y la que, en este caso, más uso hace de los contratos a tiempo parcial, con la correspondiente reducción de salario y oportunidades, tanto laborales como profesionales.

La conciliación divide las vidas entre familia y trabajo. Detallamos los diferentes tipos de conciliación, por maternidad, cuidado de mayores, o de hijos dependientes, excedencia, trabajo flexible, teletrabajo o trabajo a distancia.

Haremos también una reflexión de la repercusión de la conciliación en el empleo, en la economía, y en definitiva a qué se da más importancia, si al bienestar del trabajador o a la reactivación de la economía y de las empresas.

## **II. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL.**

Cuando a finales del siglo XX la mujer se incorpora al mercado laboral, junto con el paulatino reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres, surge la necesidad de compatibilizar la vida personal y familiar con la vida laboral.

Hasta entonces, el papel de la mujer en la vida familiar era el de procreación, y el meramente afectivo, con lo cual, sus funciones eran las del mantenimiento del hogar y cuidados. Tareas no remuneradas, y tampoco consideradas laborales. Mientras que el del hombre era ser el encargado del sustento familiar.

Esta incorporación de la mujer al mercado laboral, favorece el reparto de tareas entre hombres y mujeres, facilitando el papel de ambos como sustentadores familiares.

La mujer todavía hoy en día es la que afronta la doble carga y el reto de compaginar el mantenimiento doméstico y familiar, con la vida laboral. Lo que supone una clara discriminación para ella en cuanto al acceso al empleo, a la permanencia en el mismo, a la formación, a la adquisición de puestos de responsabilidad y promoción en su carrera profesional, con una menor retribución por trabajo igual o similar.

Con lo cual es la mujer quien ocupa la mayoría de los contratos a tiempo parcial para dedicarse al cuidado de hijos o de familiares dependientes, con la consiguiente reducción de salario, mayor precariedad laboral, reduciéndose así sus posibilidades profesionales y laborales.

La no realización por parte del hombre de las tareas domésticas y familiares le supone una ausencia de problemas en el terreno laboral, que favorece la desigualdad entre el hombre y la mujer en el mercado laboral.

El empresario prefiere contratar a hombres que no le causan inconvenientes en cuanto a permisos y reducciones de jornada, cambios que a su juicio, influyen en la productividad y el crecimiento de su empresa.

Por ello, una de las prioridades a conseguir es que la conciliación vaya dirigida a hombres y mujeres por igual, en el reparto, tanto de las tareas domésticas, como del cuidado de los hijos o familiares dependientes, se persigue, en definitiva, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, y la igualdad en el uso del tiempo de ambos.

En este intento de compatibilizar la vida personal y laboral debemos tener en cuenta la cooperación de las instituciones, poderes públicos y empresas, que deben facilitar esta conciliación para el buen desarrollo personal y laboral de los trabajadores, sin que repercuta negativamente en la productividad de la empresa.

Con todo ello, se puede definir la conciliación como el hecho de compatibilizar el tiempo dedicado al trabajo, y el dedicado a la familia (cuidado de menores, personas

mayores, enfermas o con discapacidad), de manera que se consiga el bienestar, a través de un equilibrio en las diferentes facetas de la vida, familia, trabajo y tiempo personal.

Para que esta conciliación sea posible es necesaria la corresponsabilidad entre hombres y mujeres junto con la unión de acciones y medidas que adopten tanto empresarios, como instituciones públicas, que ayuden a la consecución de una vida social igualitaria y justa que a su vez contribuya al aumento de la productividad en las empresas y a la reactivación de la economía.

La conciliación se presenta también como un método clave en la evolución de la economía e influye considerablemente en el empleo, esto último cuestionable, porque se disfraza la reducción de jornada, o el trabajo a tiempo parcial como medida de activación del empleo, mientras que se utiliza este tipo de contrato como opción para la conciliación.

### III. LEGISLACIÓN

#### A. Normativa española

La Constitución Española con sus artículos 14, con el principio de igualdad y la no discriminación por raza o sexo, y el artículo 39.1, que nos dice, "*Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia*", aunque no hace una expresa alusión a la conciliación, sí manifiesta la idea de la misma, en cuanto a la igualdad y protección de la familia.

Resulta difícil diferenciar o distinguir entre la legislación existente en conciliación para la vida personal, familiar y laboral y la normativa de igualdad de oportunidades.

#### **1.- Ley 39/1999, de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999)**

La reforma para la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras, que afecta tanto al sector privado como al sector público, llega de la mano esta Ley 39/1999, que modifica artículos del Estatuto de los Trabajadores y regula premisas importantes para facilitar compaginar la vida familiar y laboral, como:

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento de 16 semanas sin interrupción con reserva del puesto de trabajo. De éstas 16 semanas, 4 son obligatorias después del parto.
- Derecho a adaptación del puesto de trabajo en caso de riesgo en la lactancia o embarazo, derecho de reserva del puesto de trabajo, y si no es posible, a otro equivalente conservando la retribución.
- Posibilidad de reducir la jornada laboral por motivos familiares Lactancia, hijo menor de 9 meses.
- Guarda legal de hijo menor de 6 años, discapacitados físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retributiva.
- Cuidado de un familiar hasta segundo grado, por razones de edad, accidente, o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividad retributiva.
- Posibilidad de excedencia por el cuidado de hijo hasta 3 años, o de un familiar por enfermedad, accidente o edad que no puedan valerse por si mismas.
- Protección frente al despido y extinción del contrato, que es considerado nulo, si no se demuestra que es por causas ajenas a la discriminación. Incluye también medidas para incentivar la contratación durante y posteriormente a la maternidad, con reducciones y exenciones en las cuotas de la Seguridad Social, con el fin de facilitar la permanencia o reinserción de la mujer al mercado laboral y que suponga el menor perjuicio para el empresario.

- Regula las prestaciones económicas en todos los casos.

La ley contempla por primera vez la posibilidad de conceder al padre el disfrute del cuidado de un hijo desde su nacimiento, o llegada a la familia en los casos de adopción y acogimiento, con un máximo de 10 semanas, y puede hacerlo de manera simultánea con la madre.

Favorece así el reparto de responsabilidades familiares y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Aunque todavía queda bastante pendiente ésta asunción de responsabilidades por parte de los hombres en la vida familiar.

Con esta ley se mejora la legislación española, con respecto a la normativa comunitaria e internacional que, hasta entonces, estaba regulada.

## **2.- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007)**

Uno de los principios fundamentales de la Unión Europea es la igualdad, que debe integrarse en todas las políticas y acciones de todos sus Estados Miembros.

Esta ley desarrolla, entre otras cuestiones, el derecho a la incorporación al trabajo, con las mismas oportunidades, tanto para hombres como para mujeres. Incentiva planes de igualdad en las empresas, y establece un permiso de 13 días para el padre, y dos más en caso de parto múltiple, para potenciar la conciliación familiar y laboral.

También añade mejoras en el permiso de maternidad en los casos de discapacidad, ampliándolo en 2 semanas más, y la adaptación y distribución de trabajo. Incluyó el ya famoso cheque-bebé, que duró solamente hasta finales de 2011.

## **3.- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia (BOE nº 199 de 15 de diciembre de 2006)**

Definimos “Dependencia” como la permanente situación en la que determinadas personas se encuentran por enfermedad o discapacidad, ya sea física, mental, intelectual o sensorial, o bien por edad.

Estado que, de una u otra manera, les impide realizar las tareas básicas de la vida diaria y precisan de una persona que les preste esa ayuda necesaria para ello. Lo que nos deriva a otra necesidad de compatibilizar la vida laboral diferente de la maternidad, paternidad o cuidado de hijos, que es la del cuidado de las personas en situación de dependencia.

Como ocurre con la maternidad, con la incorporación de la mujer al mercado laboral se plantea el problema de la atención a las personas dependientes, ya sea, por edad, enfermedad o accidente, tarea que ella venía realizando mayoritariamente.

Se han aprobado también políticas de dependencia en la Unión Europea, Organización Mundial de la Salud, Consejo Europeo, así como en España una colaboración y cooperación entre el Estado Español y las Comunidades Autónomas, éstas últimas adquiriendo competencias con el fin de solventar todas las necesidades de las personas que no tienen la autonomía suficiente para poder valerse por sí mismas.

La Constitución Española también regula en su Artículo 49, *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”*.

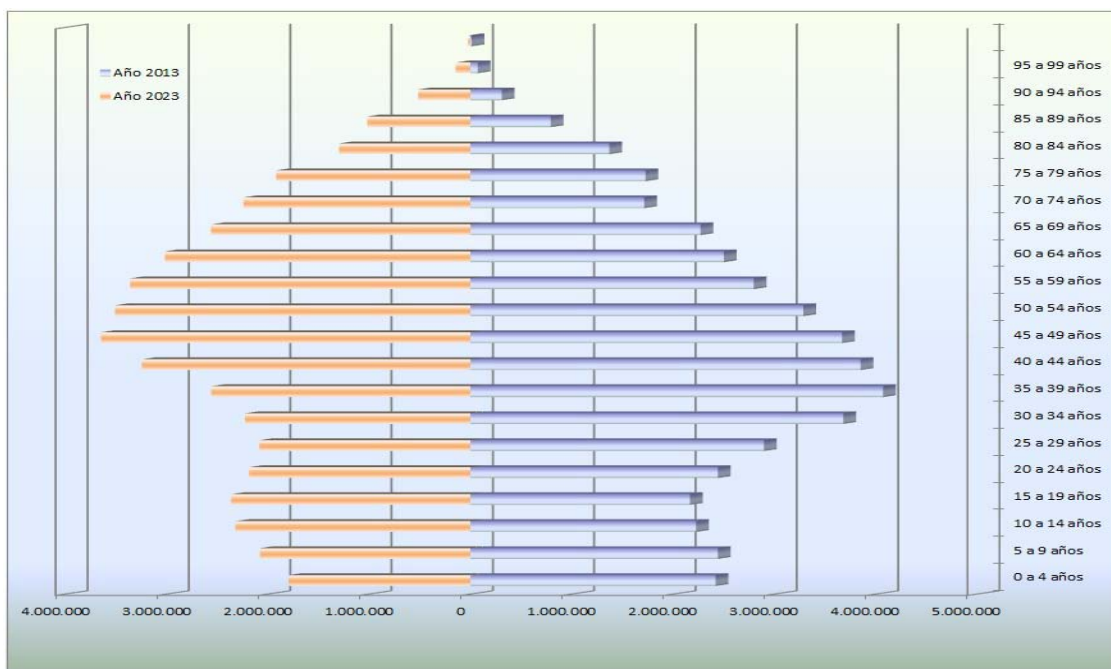
En el Artículo 50, donde refleja que los poderes públicos garantizarán la solvencia económica a los ciudadanos durante la 3ª edad y crearán servicios sociales que *“atenderán los problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”*.

Y en su artículo 148.1.20ª donde nos dice que *“Las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en materia de Asistencia Social”*.

Con el cambio demográfico y social, el incremento progresivo de la población en situación de dependencia y el envejecimiento de la población se empieza a plantear de una manera especial, el problema de la atención a las personas dependientes.

En el gráfico que se muestra a continuación, de la proyección de la población en España a corto plazo 2013-2023, se ve claramente el envejecimiento de la población y un considerable descenso de la natalidad.

**Gráfico 1 Población residente en España por grupos de edad**



Fuente: Notas de prensa Instituto Nacional de Estadística, 22 noviembre de 2013



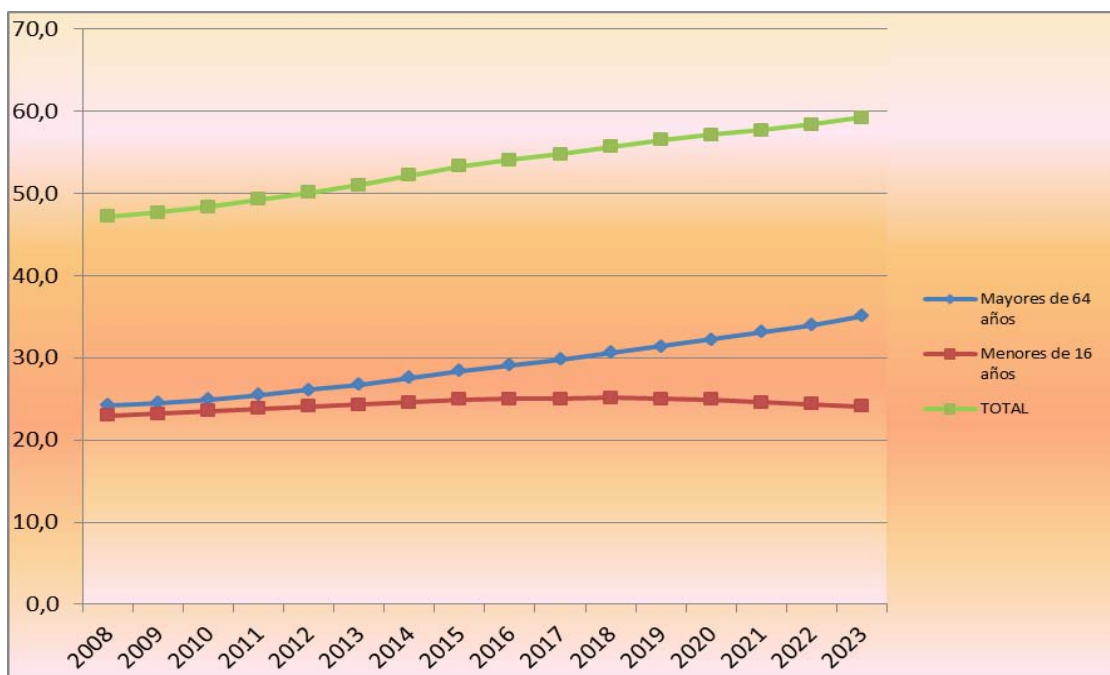
En el gráfico se aprecia claramente el descenso de la población joven, lo que indica una importante disminución de la natalidad.

Esto es debido a que con la incorporación de la mujer a la vida laboral y la imposibilidad de conciliar, se prescinde de la maternidad, o se tiene solamente un hijo, a lo sumo dos, y cada vez a una edad más tardía.

Apreciamos también un envejecimiento de la población, entre 40 y 60 años, el número de personas con esta edad en el periodo (2013-2023) se mantiene mas o menos igual, pero en 2023, se produce un importante aumento de la población mayor de 60 años, salvo en el tramo de 80-84 años que baja. Lo que nos plantea que aumenta el número de personas en edad avanzada y que posiblemente sean susceptibles de dependencia.

En el gráfico siguiente se reflejan las tasas de dependencia por edades, de 2012 a 2023, indicadores demográficos básicos, y proyección de la población dependiente a corto plazo.

**Gráfico 2 Tasa de dependencia, proyección (2012-2023)**



Fuente: Notas de prensa Instituto Nacional de Estadística, 22 noviembre de 2013

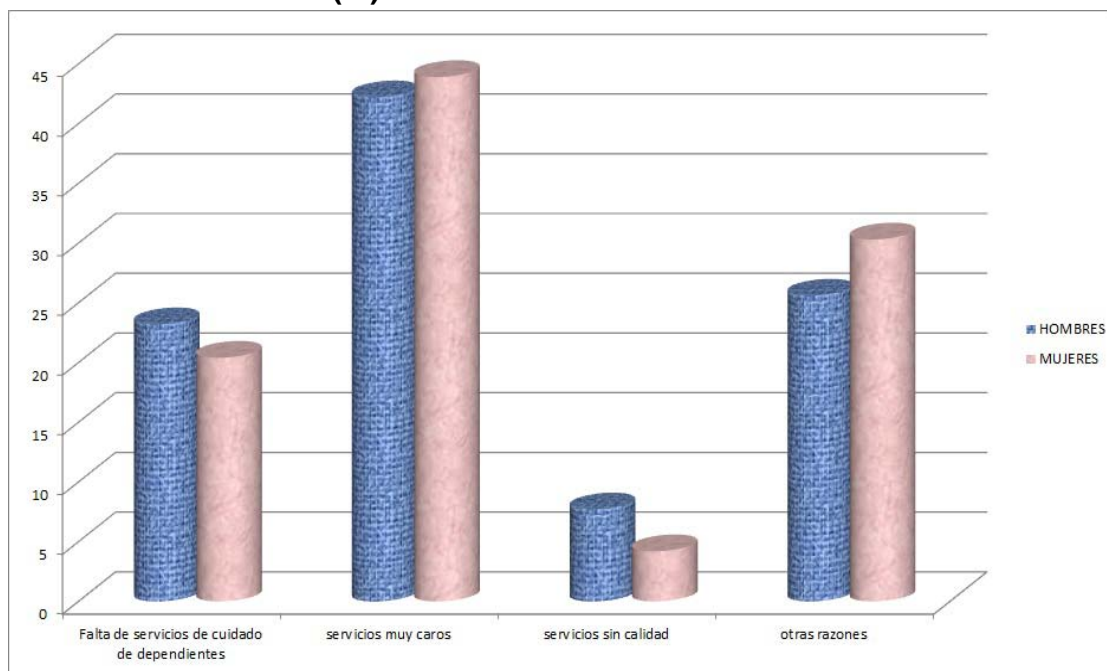
En el gráfico se observa que la población dependiente de menores de 16 años es baja y en la proyección de los años aumenta muy poco.

Sin embargo, en de las personas mayores de 64 años el aumento de las personas dependientes es más claro y evidente.

Con estos datos, cabe poner una llamada de atención al Estado, a las Comunidades Autónomas e instituciones públicas en general, para la creación de más servicios sociales y concesión de ayudas económicas que permitan el cuidado

del importante número de personas dependientes. Con los últimos recortes establecidos por el gobierno la cobertura de estas ayudas ha disminuido en vez de aumentar y con unos plazos de espera excesivos.

**Gráfico 3 Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de personas dependientes, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial y relación con la actividad. 2010(%)**



Fuente: Encuesta de Población Activa.INE

El gráfico nos muestra que tanto en las mujeres como en los hombres, la principal razón por la que tienen un contrato a tiempo parcial o no trabajan es porque los servicios para cuidar a dependientes son muy caros.

El 31 de diciembre de 2013 se publicó en el “Boletín Oficial del Estado” el Real Decreto 1051/2013 de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la personas en situación de dependencia. Modifica entre otras cuestiones, la tramitación y los plazos aplicables a los traslados de expedientes entre Comunidades Autónomas.

**4.- Ley 3/2012, de 6 de julio de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº 162 de 7 de julio de 2012)**

Esta ley provocó una gran polémica, ya que no modificó de manera importante las leyes hasta este momento existentes para la mejora de las condiciones laborales.

Las ya comentadas Ley de Conciliación Laboral, Ley 39/1999, y la Ley 3 /2007 en las que se implantó el permiso por paternidad y la adaptación del tiempo y distribución de la jornada laboral y el eliminado cheque-bebé.

Esta ley desequilibró la balanza para la conciliación de la vida laboral a favor de los empresarios por el hecho de que permite a la empresa mayor disponibilidad para modificar unilateralmente las condiciones del contrato.

La Ley 3/2012 modifica los siguientes artículos:

- El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se regula la flexibilidad de la jornada de trabajo, organización del tiempo de trabajo y los descansos por parte del trabajador, atendiendo a la negociación colectiva, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores.
- El artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, concedía el permiso para la lactancia de menor de 9 meses, de una hora de ausencia de trabajo fraccionable en dos, que puede sustituirlo por una reducción de la jornada en media hora, o acumularlo en jornadas completas, poniéndose de acuerdo con el empresario. Y matiza, que solamente puede ejercer este derecho uno de los progenitores, con lo cual, admite la posibilidad de acogimiento por parte del padre. Este permiso se incrementa proporcionalmente en el caso de parto múltiple. Aclara, que este precepto sirve también en los casos de adopción o acogimiento. Esta medida propugna la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el tema de la conciliación laboral y familiar para que no sea siempre la madre la que salga perjudicada laboralmente, debido a la interrupción de su vida profesional.<sup>1</sup>
- El artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores que regula la reducción de la jornada de trabajo entre un octavo y la mitad de la misma, para el cuidado directo de menor de ocho años, discapacitado físicamente o impedido, que no tenga retribución alguna. La modificación en éste artículo es que añade la palabra “diaria”. “La jornada a la que se refiere la reducción ahora debe ser diaria.”<sup>2</sup>
- El artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores, establece que es derecho del trabajador en su jornada ordinaria, “*la concreción horaria y la*

---

<sup>1</sup> *La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012*, por David Montoya Medina. (Profesor de Derecho de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Alicante. [www.elderecho.com/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma](http://www.elderecho.com/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma). “Boletín Quantor Social” 01.10.2012

<sup>2</sup> *La conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012*, por David Montoya Medina. (Profesor de Derecho de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Alicante. [www.elderecho.com/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma...](http://www.elderecho.com/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma...) “Boletín Quantor Social” 01.10.2012

*determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada*". Se añade, que los criterios los pueden establecer los convenios colectivos, *"en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas de las empresas"* La modificación de este apartado incluye también la obligación por parte del trabajador de avisar quince días antes de la fecha en que se inicia o finaliza el permiso de lactancia o reducción de jornada, con la salvedad de los casos de fuerza mayor.

- El Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores en el que se regulan las vacaciones anuales y su coincidencia con la suspensión del contrato por incapacidad temporal, maternidad o lactancia, reconoce el derecho al disfrute de las vacaciones una vez finalizada la suspensión por éstas causas, aunque haya transcurrido el año a que corresponden las vacaciones. Un punto importante es que añade también como causa el permiso de paternidad. Sin embargo, este artículo en el mismo apartado, diferencia el disfrute de las vacaciones, y matiza que por incapacidad diferente a las citadas anteriormente, el trabajador tiene derecho a disfrutarlas una vez finalizada la incapacidad, siempre y cuando no hayan transcurrido 18 meses desde el final del año al que corresponden dichas vacaciones.

Una vez descritas las modificaciones y reformas de la Ley 3/ 2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, vamos a analizar las consecuencias.

La crisis económica ha provocado la pérdida de trabajo de numerosas personas trabajadoras, y en su mayoría mujeres, como consecuencia de los recortes sociales, (supresión de ayudas a discapacitados, comedores sociales, reducción de contratación de cuidadores a personas dependientes, puestos ocupados en un alto porcentaje por mujeres).

Un alto porcentaje de contratos a tiempo parcial están realizados a mujeres por la necesidad de conciliar. Además de los recortes en los servicios sociales, con esta reforma, se da licencia al empresario para realizar cambios en la jornada laboral hasta un 10% de dicha jornada, medida que tampoco favorece la conciliación.

En España no se ha encontrado un equilibrio entre la vida personal y la laboral, solamente un bajo porcentaje de trabajadores han podido conseguirlo.

Con esta agresiva reforma se reducen las posibilidades de la mujer de acceder al mercado laboral, y debido a la dificultad de conciliar, aumenta la edad a la hora de concebir el primer hijo, o directamente no lo tienen. Lo que supone una disminución importante de la tasa de natalidad. A esta dificultad de natalidad se añade la reducción de guarderías sociales y comedores sociales. A todo ello se añade la falta

de corresponsabilidad que, todavía hoy, existe entre hombres y mujeres, problema que, la citada ley de reforma no ayuda a solventar.

**5.- Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre de 2013 (BOE nº 305 de 21 de diciembre de 2013), de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.**

Con el Real Decreto-Ley 16/2013, una de las principales medidas que adopta el gobierno español para incentivar crecimiento del empleo, favorecer la conciliación laboral y personal del trabajador y compatibilizar trabajo y formación, es el trabajo a tiempo parcial. Además facilita al empresario la consecución de flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Aunque este tipo de contrato en España ha sufrido un cierto incremento, todavía no se equipara a la medida de contratos celebrados en los Países de la Unión Europea.

Esta reforma laboral va en la misma línea que la Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

El citado Real Decreto-Ley introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores a el artículo 12 en sus apartados 4 y 5, a el artículo 14, en sus apartados 1 y 3, el artículo 34.2 y el artículo 37.5:

- Artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores especifica que en el contrato celebrado a tiempo parcial es necesario que figuren el número de horas contratadas, así como su distribución a tenor de lo previsto en convenio colectivo.

En caso que no constara, se entenderá celebrado a tiempo completo. Y quedan suprimidas, para este tipo de contratos, la realización de horas extraordinarias, “salvo en los casos previstos en el artículo 35.3.” Se modifica también el régimen de las horas complementarias.

- Artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores. En él se concreta que, solamente es obligatorio realizar horas complementarias si se ha pactado previamente, bien en el momento de realizar el contrato a tiempo parcial, o con posterioridad.

En todo caso, debe ser formalizado por escrito, señalando el número de horas que pueden ser requeridas por el empresario, y deben ser registradas. Solamente se podrán realizar en contratos a tiempo parcial de más de 10 horas semanales en cómputo anual.

Y, si este tipo de contrato que supera las 10 horas semanales es indefinido, cabe la posibilidad de realizar horas extraordinarias de manera

voluntaria por parte del trabajador, a instancia del empresario, sin que su negativa vaya a derivar en sanción.

- Artículo 14.1 y 14.3, del Estatuto de los Trabajadores modifica el periodo de prueba, y en el artículo 15, para los contratos temporales de duración determinada no superior a 6 meses, reduce el periodo de prueba a un mes, salvo que se pacte otra cosa. Periodo que, puede ser ampliable, al ser interrumpido en los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, siempre que haya acuerdo entre trabajador y empresario.
- Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores modifica la distribución irregular de la jornada, donde las diferencias, tanto por exceso como por defecto, si no existe pacto, deben compensarse en el plazo de un año desde que se produzcan.
- Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores queda modificado de esta forma:

*“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.”*

Se modifica la Ley 3/12 de 6 de Julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y en cuanto a los contratos a tiempo parcial queda reformado su artículo 4.

Quedan modificados los apartados 2, 4, 5 y 9 del Artículo 4 de esta ley. En lo que se refiere al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a emprendedores a tiempo parcial.

El contrato debe ser formalizado por escrito y se añaden incentivos fiscales y bonificaciones en los contratos celebrados a tiempo parcial en proporción al número de horas pactadas en el contrato.

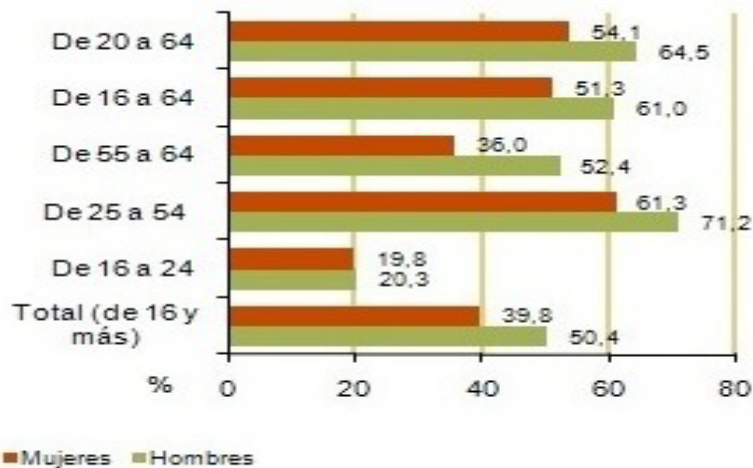
El artículo 4 de este Real Decreto-Ley 16/2013 especifica lo que ha de entenderse por sector de actividad en la contratación de trabajadores a tiempo parcial con vinculación formativa. Modifica así el artículo 9 en su apartado 2 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Otra modificación importante que aporta este Real Decreto-Ley en su disposición adicional primera, es la reducción del tipo de cotización por desempleo de un 1% para los contratos de duración determinada a tiempo parcial.

Esta novedad le sirve al empresario como incentivo para realizar este tipo de contratos, ya que, hasta ahora las cotizaciones en estos contratos estaban en cierta manera penalizada.

La cotización por parte del trabajador se queda en el 1,6%, y por parte del empresario en un 8,3%.

**Gráfico 4 Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género (hombres - mujeres). 2012**



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

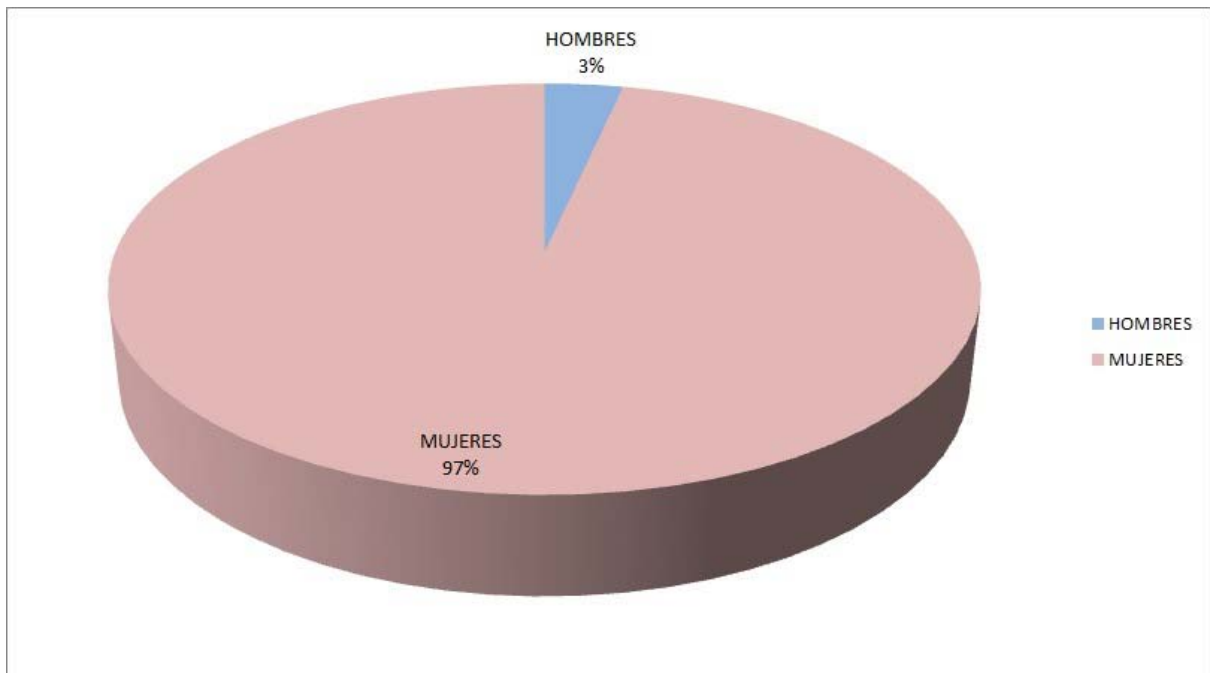
Este gráfico nos muestra que la tasa de empleo de los hombres en España es todavía bastante superior a la de las mujeres.

En el tramo de edad entre 16 y 24 años, que es muy similar, solamente un 0,5% más trabajan los hombres que las mujeres. A medida que la edad de hombres y mujeres aumenta, apreciamos que el empleo es superior en los hombres que en las mujeres.

La diferencia más clara es en el tramo de edad entre 55 y 64 años, donde los hombres que trabajan, superan en un 16,4% a las mujeres que también lo hacen. Esto puede ser debido a que las mujeres que tienen esa edad, y que en su día no pudieron conciliar la vida laboral con la familiar, cuando quieren incorporarse al mercado laboral ya es difícil conseguir un puesto de trabajo.

Otra de las causas es la crisis económica que España lleva sufriendo los últimos años y de la que se deriva un importante aumento del desempleo.

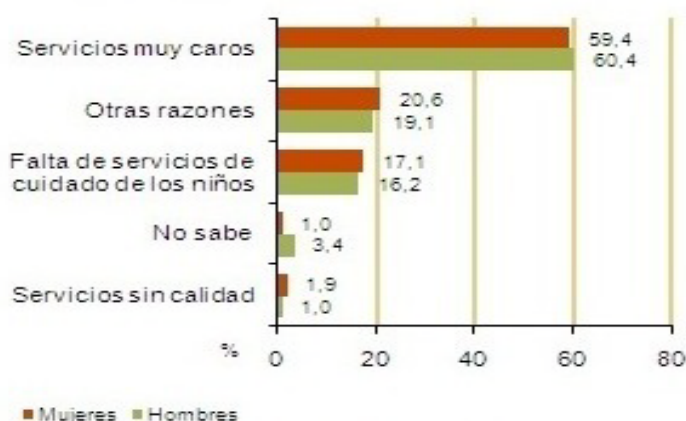
**Gráfico 5. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes 2012.**



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En el gráfico se aprecia claramente, en el caso de trabajo a tiempo parcial por el cuidado de personas dependientes, la diferencia del reparto de responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres, donde la mujer sigue siendo la que se lleva mayor parte.

**Gráfico 6. Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de niños, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial, y la relación con la actividad. 2010(%)**



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar. INE



En el gráfico vemos que dentro de los trabajadores a tiempo parcial o no trabajan, tanto hombres como mujeres, la principal razón por la que se quedan al cuidado de los hijos es porque los servicios son muy caros. Con un 59 % las mujeres, y un 60,4% los hombres.

Hoy en día, los servicios de guardería públicos son escasos, y los privados son muy caros por lo que, tanto mujeres como hombres, deciden trabajar menos horas, o simplemente no trabajar, porque no les compensa económicamente.

## **B. Normativa europea**

Las primeras referencias en cuanto a la conciliación en Europa, nos vienen dadas del origen mismo de la Unión Europea con el Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957.

Se establece la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo en su artículo 119<sup>3</sup> dispone “Cada estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”

Del tratado de Roma de 1957 como inicio, al siguiente punto relevante que incorpora la prohibición de nuevas causas discriminatorias, y con especial relevancia en la política de empleo, es el Tratado de Ámsterdam, de 2 de Octubre de 1997 Tratado Constitutivo de la Unión Europea.

**1.- Directiva 92/85/CE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el periodo de lactancia.**

Esta directiva reconoce el permiso por maternidad mínimo de 14 semanas antes o después del parto e incluye un permiso por maternidad obligatorio de un mínimo de dos semanas antes o después del parto.

Reconoce en caso de riesgo durante el embarazo, o lactancia, la adaptación del puesto o el cambio a uno adecuado con sus condiciones, lo que conlleva por parte del empresario la creación de una valoración de riesgos.

Establece protección en cuanto al despido durante el embarazo y el permiso por maternidad. Y la garantía de una remuneración y/o prestación adecuada.

---

<sup>3</sup>Tratado de Roma firmado en Roma el 25 de marzo 1957, en vigor el 1 de enero de 1958.

**2.- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.**

Esta directiva es la que regula por primera vez este permiso parental, para el padre o la madre, por el del nacimiento o adopción de un hijo, durante un mínimo de 3 meses y hasta ocho años, convirtiéndolo en obligatorio. Este tiempo de hasta 8 años tendrán que establecerlo los estados miembros o los interlocutores sociales.

En definitiva, facilita la conciliación de las responsabilidades laborales y profesionales de los padres que trabajan.

Los estados miembros aseguran el mantenimiento de las prestaciones durante el periodo parental.

**3.- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES.**

Dispone aplicar este Acuerdo marco, sobre trabajo a tiempo parcial concluido por organizaciones interprofesionales de carácter general como UNICE, el CEEP y la CES, instando a los estados miembros de la Unión Europea a la regulación de las normas legales, reglamentarias y administrativas que se necesiten, para que se cumpla lo establecido en este Acuerdo marco.

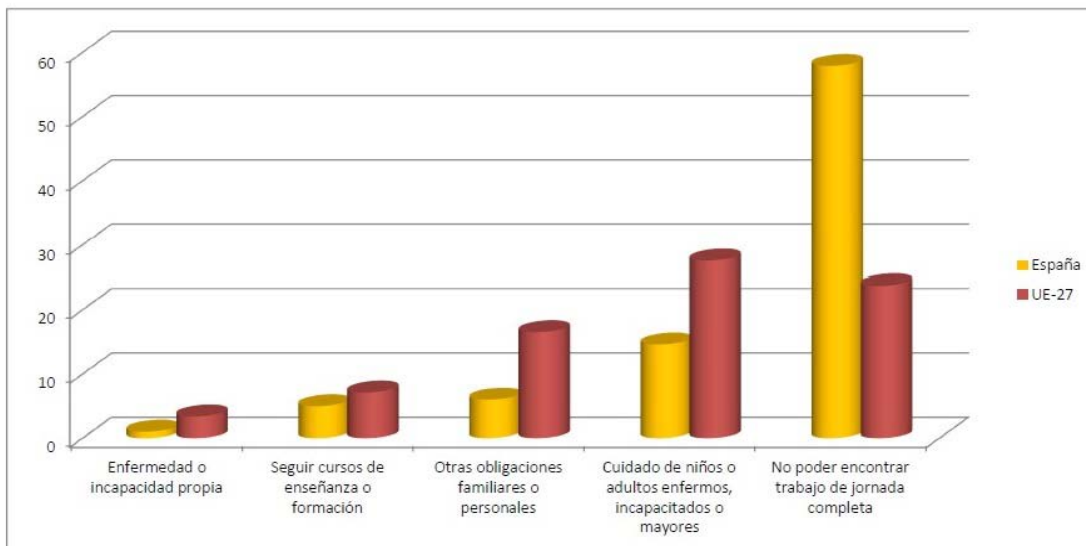
Esta directiva pretende suprimir las discriminaciones que el contrato a tiempo parcial tiene en relación con el contrato a jornada completa y mejorar la calidad laboral tratando por igual a los trabajadores de ambos tipos de contrato.

El acuerdo se aplica a los trabajadores que tengan un contrato laboral de acuerdo con la legislación de cada Estado miembro.

Cada Estado miembro debe adaptar su legislación para hacer cumplir el acuerdo, e incluso puede, previa consulta a los interlocutores sociales, adoptar medidas más favorables que las previstas en el acuerdo que ayuden tanto a empresarios como trabajadores.

En este Acuerdo se defiende al trabajador en cuanto a la decisión de pasar de un trabajo a tiempo completo a uno de tiempo parcial y viceversa. El empresario no puede obligar al trabajador ni puede considerarlo como causa de despido.

**Gráfico 7. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España y UE-27. 2012.**

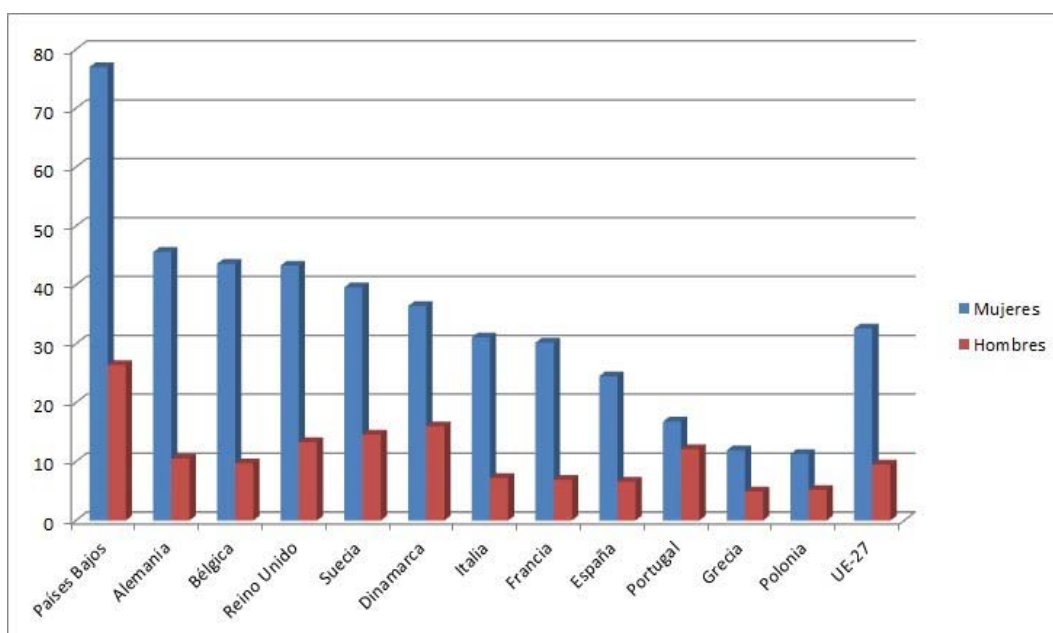


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Este gráfico muestra la principal razón por la que, mujeres que tienen un contrato a tiempo parcial, no pueden conseguir un trabajo de jornada completa. El porcentaje de mujeres españolas es muy superior, un 57,9%, con respecto a las del resto de países de la UE, un 23,7%.

Y en segundo lugar, como vemos, las mujeres que tienen contratos a tiempo parcial lo piden para conciliar, para el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores.

**Gráfico 8. Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE. Año 2012.**



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de trabajo (LFS). Eurostat.

El gráfico muestra la participación de los trabajadores a tiempo parcial por sexo en algunos países de la Unión Europea. Las mujeres, tanto en España como en los países miembros estudiados, y en la Unión Europea en general, supera al hombre en contratación a tiempo parcial.

Y dentro de los países miembros estudiados, los Países Bajos, seguidos de Alemania, son los que más contratación a tiempo parcial tienen.

#### **4.-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)**

En esta directiva se extrapola al ámbito laboral el principio de igualdad entre hombres y mujeres, principio fundamental en el derecho comunitario.

Defiende la igualdad de trato entre hombres y mujeres en las condiciones de contratación, despido, promoción profesional, formación, acceso al empleo.

Una cuestión importante que regula en cuanto al permiso parental, es que al término del mismo el trabajador tiene derecho a las mejoras que en sus condiciones de trabajo se hubieran producido y a la reserva del mismo puesto de trabajo o equivalente, con similares condiciones, y que en todo caso, no resulten menos favorables.

#### **5.- Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE**

Esta directiva es fruto de la negociación de BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, interlocutores sociales europeos, y considerada como una directiva de mínimos, haciendo referencia a numerosas directrices en materia de conciliación y su vinculación con los temas de género.

Establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación laboral, amplía la duración del permiso parental mínimo por nacimiento o adopción de un hijo a 4 meses para cada progenitor, de los cuales un mes es intransferible, que puede ser hasta 8 años, dependiendo de lo que estipulen las legislaciones nacionales o los convenios colectivos.

A este permiso tienen derecho tanto hombres como mujeres y sin distinguir entre tipos de contratos.

Los Estados Miembros, en sus legislaciones nacionales y a través de los convenios colectivos, tienen la posibilidad de ampliar este permiso y adaptarlo dependiendo de las necesidades de empresarios y trabajadores.

Los legisladores nacionales también pueden autorizar un aplazamiento del permiso por el empresario o empleador, siempre que sea debido a causas sobradamente justificadas y relacionadas con la empresa.

Cuando finalice el permiso parental el trabajador tiene derecho a incorporarse a su puesto de trabajo. En caso de que no sea posible debe asignársele otro puesto que se adapte a su contrato de trabajo y condiciones laborales, con similar retribución.

Se estipula también que el trabajador, al reincorporarse del permiso parental, puede solicitar modificaciones en su horario o régimen de trabajo a fin de favorecer la conciliación laboral y familiar. El empresario decide, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y las suyas propias.

El trabajador puede solicitar un permiso debido a “causa de fuerza mayor”, por motivos familiares.

#### **IV.- PERMISOS POR MATERNIDAD EN EUROPA**

España es uno de los países de la Unión Europea menos favorecidos en cuanto a los permisos de maternidad. Con 112 días de permiso maternal remunerado al 100%.

La baja por maternidad en España está establecida en 16 semanas para la madre, de las cuales, 6 son obligatoriamente después del parto. Y en cuanto a las otras diez, el disfrute puede ser por parte de la madre, o bien, las puede disfrutar el padre.

Se amplía dos semanas más, para los casos de parto múltiple, o deficiencia del recién nacido.

Este permiso maternal, también es aplicable a los casos de adopción o acogimiento, si son menores de seis años.

El permiso del padre, es de dos días, por parto, más 13 días, reconocidos en la Ley 3/2007 de 6 de julio. En caso de parto múltiple serían 15, y 20 siendo familia numerosa.

Con la Ley 3/2012 de 6 de julio se le reconoce al padre la posibilidad de poder disfrutar, en acuerdo con la madre de, las 10 semanas restantes que no son obligatorias de la misma.

Aunque normalmente es la madre la que disfruta de todo el permiso, dependiendo del trabajo de cada cónyuge, deciden disfrutar del permiso, bien sea la madre o el padre. Si la madre es autónoma, y el padre es asalariado, bien sea de, empresa pública o privada, normalmente es el padre quien elige disfrutar de las 10 semanas.

Este reconocimiento de disfrute por parte del padre de las 10 semanas por maternidad, es un punto de avance más al reparto igualitario de tareas familiares entre hombres y mujeres en España y a la conciliación con la vida laboral.

En España se habló de aumentar el permiso de disfrute del padre a 4 semanas, pero al final no salió adelante por parte del gobierno.

Los permisos de maternidad y paternidad son diferentes en cada uno de los países de la Unión Europea.

Vemos las variadas y más significativas políticas sociales en cuanto a los permisos de maternidad y paternidad en algunos de los países de la Unión Europea.

En el siguiente cuadro vienen esquematizados los permisos de maternidad y paternidad de los países de Europa<sup>4</sup>

País	Madre	Padre	País	Madre	Padre
Albania	1 año		Islandia	90 días + 90 días a repartir con el padre	90 días + 90 días a repartir con la madre
Alemania	98 días de ayuda al 100%. 42 días antes del parto + un año al 67% (máx. 1.800)	1 año al 67% (máx. 1.800 euros)	Italia	154 días	91 días
Austria	112 días	De 1 a 3 años. Porcentaje de la última nómina durante un año o 436 euros al mes por 3 años.	Letonia	112 días	10 días
Bélgica	105 días	10 días	Liechtenstein	56 días	
Bielorusia	126 días		Lituania	1 año al 100% + 1 año al 80%	30 días
Bulgaria	2 años. El primero al 100%, el segundo, salario mínimo.	Padre o abuelo pueden acogerse a los derechos maternales en lugar de la madre.	Luxemburgo	112 días	
Chipre	112 días		Malta	98 días	2 días
Dinamarca	1 año a repartir entre los padres. La madre debe coger al menos 126 días y el padre 14 días.		Noruega	392 días al 80% ó 322 días al 100%. (21 días antes del parto y 42 días después del parto). El resto se puede compartir entre ambos padres.	70 días
Eslovenia	84 días	11 días	Polonia	Entre 112 y 126 días	14 días
España	112 días. Las 10 últimas semanas pueden compartirse con el padre.	15 días	Portugal	120 días al 100% ó 150 días al 80%	15 días
Estonia	140 días	14 días	Reino Unido	273 días	Entre 14 y 28 días
Finlandia	105 días + 158 días compartidos con el padre.	18 días + 158 a repartir con la madre.	Rep. Checa	196 días	
Francia	112 días	14 días	Rumania	126 días	126 días
Grecia	119 días		Rusia	140 días	
Holanda	112 días	2 días	Suecia	480 días compartidos entre padre y madre. Los primeros 390 días al 80%.	60 días (mínimo obligatorio) + 10 días laborables después del nacimiento
Hungría	168 días	5 días	Suiza	112 días	3 días
Irlanda	182 días (112 días se pueden compartir con el padre)		Turquía	112 días	3 días
			Ucrania	126 días	

Como podemos ver España está entre los países que menos permiso tiene por maternidad y paternidad aunque también hay países, como Malta, que solamente tiene 98 días para la madre y únicamente 2 días para el padre.

Los países nórdicos sobre todo Suecia y Noruega, son los que mayores permisos tienen, tanto para el padre, como para la madre. Con unas políticas sociales que fomentan y facilitan la conciliación familiar y laboral.

<sup>4</sup> <http://www.bebesymas.com/noticias/permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-europa>

Suecia es el país de Europa que tiene mayor permiso de paternidad y maternidad. De 480 días al 80% hasta los primeros 390, compartidos entre el padre y la madre. Donde el padre tiene la obligación de disfrutar 60 días más 10 días laborales después del nacimiento.

Le sigue en mejores políticas sociales Noruega con 392 días al 80%, o bien, 322 días al 100% para la madre, con la obligación de coger 21 días antes del parto y 42 días después del parto. El resto de días puede compartirlo con el padre, el cual tiene un permiso de 70 días al 100%.

<sup>5</sup>Alemania también tiene una buena política social, aunque tiene menos días que España con 98 días al 100%, 42 de ellos obligatoriamente anteriores al parto para la madre, y otros 98 días, igualmente para el padre. Se suma un año al 67% de ayuda con un máximo de 1800 € al mes. Permiso de un año igual para el padre también al 67% con el máximo de 1800 € al mes.

El padre y la madre ven reducidos sus ingresos con el permiso, pero el gobierno otorga ayudas bastante considerables por nacimiento que, de alguna manera, compensan esta disminución económica que les supone cobrar solamente el 67% del salario.

Se aprecia también en los datos expuestos, que el permiso por maternidad de la madre, es considerablemente superior al permiso de paternidad del padre entre la mayoría de los países de la Unión Europea. El padre sale bastante perjudicado en cuanto a poder disfrutar de los hijos.

Cabe destacar la más o menos igualdad de estos permisos entre padre y madre en Suecia, Alemania y en Islandia, el cual contempla para la madre 90 días al 80%, mas otros 90 días a repartir entre la madre y el padre. Igualmente ocurre con el permiso del padre, 90 días al 100% más 90 días a repartir entre la madre y el padre.

Con todo ello vemos que los permisos en España están bastante lejos de alcanzar las mejores políticas sociales de la Unión Europea, como Noruega y Suecia, y que la situación no tiene principios de modificación a corto plazo.

Hay asociaciones que lucharon por elevar la baja maternal a 6 meses, o la baja por paternidad a cuatro semanas, pero sin ningún resultado fructífero.

---

<sup>5</sup> <http://www.bebesymas.com/noticias/permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-europa>



## **V.- CONCLUSIONES**

Una vez analizada toda la normativa y los datos en torno a la conciliación familiar y laboral en España y en los Estados miembros de la Unión Europea podemos llegar a una serie de conclusiones que se exponen a continuación.

Vivimos en una sociedad donde en la mayoría de los hogares la mayor prioridad es el tiempo disponible para dedicarlo a la familia, bien sea al cuidado de hijos, familiares dependientes, o simplemente utilizar el tiempo libre para el disfrute personal en busca del estado del bienestar. De aquí la necesidad de defender y reivindicar un derecho básico, como es el de la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres.

Aunque todavía débilmente, cada vez más en las empresas se puede percibir una cierta sensibilidad a la hora de considerar a las familias de sus trabajadores, las cuales, realizan un papel importante en la formación del capital humano. Crecer en un ambiente familiar estable y equilibrado es primordial para lograr una sociedad sana, y en lo que respecta a las empresas, la conciliación favorecerá la productividad de los trabajadores, tanto de hombres, como de mujeres.

Es necesario revisar el concepto de conciliación atendiendo a los derechos de los hombres, para evitar también que las mujeres sean las más beneficiadas en los derechos relativos al cuidado de hijos o personas dependientes.

En la mayoría de los países de la Unión Europea las mujeres son las más favorecidas con estos derechos aunque, como hemos visto, hay países como los del norte de Europa que tienen los permisos del hombre y mujer bastante igualados.

La conciliación familiar y laboral debe ir asociada a la corresponsabilidad, o a la asunción compartida de obligaciones familiares por parte de los dos progenitores, para ello los Estados miembros deben ayudar desarrollando políticas que potencien el cambio en las actitudes sociales y estimulen a los hombres a una mayor participación en la vida familiar.

La política de conciliación va unida a la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del ámbito del empleo.

Los Estados miembros deben dirigir su política a aumentar las tasas de empleo, instando a que hombres y mujeres encuentren el equilibrio entre su vida profesional, y su vida familiar mediante unas condiciones de trabajo y posibilidades profesionales lo mas igualitarias posibles.

La corresponsabilidad y por tanto, perfecta conciliación, es factible cuando los dos padres o miembros de la unidad familiar realizan una actividad profesional igual o similar, ya sea, por cuenta propia, por cuenta ajena o funcionarial.

En España si los padres tienen una actividad profesional diferente en cuanto al tipo de contrato, la conciliación y corresponsabilidad que estamos demandando es

más difícil, ya que tienen distintas condiciones de trabajo. La regulación en cuanto al permiso de maternidad es diferente en el sector público y en el sector privado. Y diferente también en el trabajo por cuenta ajena y trabajo por cuenta propia.

La condición de ser madre tiene un efecto negativo sobre el empleo femenino, así como la condición de ser padre tiene un efecto positivo sobre el empleo masculino. El empresario se inclina más por contratar a hombres que no van a coger permisos por largos periodos de tiempo, que contratar a mujeres que pueden ser madres y por consiguiente cogerse el permiso de maternidad, con el trastorno que supone para la empresa. Suena duro, pero es la realidad que vivimos a diario. Además como ya venimos diciendo, todavía es la mujer la que mayoritariamente se encarga del cuidado de los hijos y familiares dependientes. Además es la que ocupa la mayor parte de los trabajos a tiempo parcial.

El empresario además tiende a contratar a la mujer a tiempo parcial y de duración determinada, ya que si tiene un contrato indefinido y se queda embarazada no puede extinguirle el contrato de trabajo según la regulación vista en la Ley 39/1999, mientras que si tiene un contrato a tiempo parcial y de duración determinada, cuando finalice el contrato puede no renovárselo.

Como se ha dicho al principio, cada vez las empresas son mas sensibles a la conciliación de la vida familiar y laboral creando, algunas de ellas, medidas que faciliten esta conciliación, como la flexibilidad horaria o el teletrabajo, pero todavía queda mucho camino que recorrer en este tema.

La flexibilidad horaria permite a los progenitores adaptar su horario de trabajo para poder conciliar su vida familiar, como llevar a los hijos al colegio.

El teletrabajo, permite al trabajador quedarse en casa y no desplazarse al lugar de trabajo, varios días a la semana. El teletrabajo, es evidente que no se puede hacer con cualquier trabajo, solamente con los que se puede trabajar desde casa.

La mejora de los mecanismos de conciliación ayuda al crecimiento del empleo femenino, que se puede ver como la fuente de crecimiento de un país. Hoy en día la mujer quiere participar activamente en el mercado de trabajo, pero sin renunciar a ser madre y formar una familia logrando un equilibrio entre la vida laboral y profesional.

Si la mujer no tiene la posibilidad de conciliar su vida laboral con la familiar, nos encontramos con dos opciones que repercuten claramente en la reactivación o no, de la economía de un país:

1. Va a renunciar bien a ser madre con lo cual, baja considerablemente la tasa de natalidad, envejece la población y disminuye la población activa en detrimento de la economía de un país.
2. Va a renunciar a trabajar, a su evolución y desarrollo profesional para cuidar del hijo o familiar dependiente, con lo que disminuye la tasa de actividad.

Las medidas de conciliación no se pueden ceñir exclusivamente a la protección de la maternidad y al permiso parental porque quedan relegados múltiples factores que también forman parte de la conciliación.

La conciliación es tenida en cuenta como política de empleo e igualdad de oportunidades, con un fin claramente económico diseñando medidas para la reconducción de los mercados laborales, dejando de lado la consideración de política familiar.

Hemos visto con toda la normativa una evolución positiva en materia de igualdad. Se ha logrado la igualdad formal en el salario, y en materia de seguridad social entre el hombre y la mujer para un mismo trabajo. Así como la igualdad para el acceso a un puesto de trabajo y a su promoción profesional.

El CESE, como interlocutor social europeo afirma *que*

*“la igualdad entre hombres y mujeres resulta esencial para la productividad en una Europa en la que cada vez será mayor la proporción de población de edad avanzada. Para que Europa pueda mantener sus niveles de protección social, es necesario brindar a las mujeres la posibilidad de contribuir a la economía por medio de una actividad profesional propia”<sup>6</sup>.*

Si el padre y la madre tuvieran un permiso por maternidad y paternidad muy similar, el empresario tendría la misma valoración al contratar a un hombre o a una mujer. La mujer hoy en día está en una situación complicada para el empleo y la proyección laboral.

El empresario prefiere contratar a hombres porque no es obligatorio coger el permiso por paternidad, Debería imponerse obligatoriamente, así el empresario no desestimaría contratar a mujeres por causa de la futura maternidad. Además el hombre también se vería beneficiado porque puede estar más tiempo con los hijos y disfrutar de ellos.

Esta reclamación se puede hacer extensiva también para la mejora de las condiciones de dependencia. El aumento de los servicios para menores, servicios para personas mayores de la 3ª Edad, discapacitados y enfermos mayores. Se debería ampliar, no reducir, la cobertura de servicios de atención a estas personas.

En España existe una desigualdad para la atención de las personas dependientes con respecto al lugar donde vivan, a lo que se suma los cada vez más largos plazos para resolver la solicitud de ayuda.

El Tribunal de Cuentas<sup>7</sup> publicó a principios de junio un informe donde detalla el número de solicitudes de cada Comunidad Autónoma y el exceso sobre el plazo de 6 meses que está estipulado para la resolución de la solicitud de ayuda. Existe

---

<sup>6</sup> Comité Económico y Social Europeo 1416/2000.

<sup>7</sup> Tribunal de Cuentas, cuando Tribunal, (Cuando Tribunal, Ley de Dependencia)

mucha desigualdad entre las Comunidades Autónomas con respecto a los plazos de resolución de la solicitud.

Las ayudas que existen para las personas dependientes no son suficientes y además, con el envejecimiento de la población y con el aumento de las listas de espera para la resolución, también aumenta la lista de espera para los servicios sociales, que a largo plazo esta lista disminuirá porque con cierta edad, cuando llegue la resolución, la persona ya ha fallecido.

También existe desigualdad en las Comunidades Autónomas en cuanto al cálculo de la capacidad económica del dependiente para hallar la cuantía de la ayuda y los criterios de copago.

## VI.- ANEXOS

### DATOS GRÁFICO 1

#### Población residente en España por grupos de edad

Grupos de edad	1 enero de 2013	1 de enero de 2023	crecimiento absoluto	crecimiento relativo%
0 a 4 años	2.420.210	1.793.860	-626.350	-25,88
5 a 9 años	2.439.842	2.075.471	-364.371	-14,93
10 a 14 años	2.226.367	2.319.023	92.656	4,16
15 a 19 años	2.165.262	2.359.206	193.943	8,96
20 a 24 años	2.441.495	2.182.609	-258.886	-10,6
25 a 29 años	2.896.322	2.083.180	-813.142	-28,07
30 a 34 años	3.678.896	2.223.411	-1.455.485	-39,56
35 a 39 años	4.072.841	2.560.063	-1.512.778	-37,14
40 a 44 años	3.851.385	3.242.148	-609.238	-15,82
45 a 49 años	3.666.909	3.645.242	-21.667	-0,59
50 a 54 años	3.284.743	3.506.756	222.013	6,76
55 a 59 años	2.795.078	3.358.690	563.612	20,16
60 a 64 años	2.502.569	3.014.860	512.292	20,47
65 a 69 años	2.269.534	2.560.596	291.062	12,82
70 a 74 años	1.714.063	2.239.304	525.240	30,64
75 a 79 años	1.726.300	1.919.420	193.119	11,19
80 a 84 años	1.369.131	1.296.798	-72.333	-5,28
85 a 89 años	791.521	1.018.345	226.824	28,66
90 a 94 años	308.604	514.958	206.354	66,87
95 a 99 años	71.207	145.302	74.095	104,05
100 y más años	12.033	23.428	11.395	94,69
<b>TOTAL</b>	<b>46.704.314</b>	<b>44.082.671</b>	<b>-2.621.643</b>	<b>-5,61</b>

### DATOS GRÁFICO 2

La tasa de dependencia (entendida como el cociente, en tanto por ciento, entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población de 16 a 64 años) se elevaría en más de nueve puntos, desde el 51,0 actual hasta el 59,2% en 2023.

Instituto Nacional de Estadística

	Mayores de 64 años %	Menores de 16 años%	Total menores de 16% y mayores de 64%
2008	24,2	23,0	47,2
2009	24,5	23,2	47,7
2010	24,9	23,5	48,4
2011	25,5	23,8	49,3
2012	26,1	24,1	50,1
2013	26,7	24,3	51,0
2014	27,6	24,6	52,2
2015	28,4	24,9	53,3
2016	29,1	25,0	54,1
2017	29,8	25,0	54,8
2018	30,6	25,1	55,7
2019	31,4	25,0	56,5
2020	32,2	24,9	57,1
2021	33,1	24,6	57,7
2022	34,0	24,4	58,4
2023	35,1	24,1	59,2

Fuente: 2000-2013, Indicadores Demográficos Básicos; 2014-2.023, Proyección de Población a Corto Plazo.

### DATOS GRAFICO 3

**Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que trabajan y se hacen cargo del cuidado de personas dependientes, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial v relación con la actividad. 2010(%)**

	Falta de servicios de cuidado de dependientes	servicios muy caros	servicios sin calidad	otras razones
<b>HOMBRES</b>	<b>23,2</b>	<b>42,2</b>	<b>7,7</b>	<b>25,6</b>
Ocupados	30,8	41,9	3,3	23,9
Parados	11,1	44,1	9,8	29,5
Inactivos	25,5	41,4	8,5	24,6
<b>MUJERES</b>	<b>20,4</b>	<b>43,9</b>	<b>4,2</b>	<b>30,3</b>
Ocupados	24,3	37,2	7,6	29,5
Parados	15,1	64	4,5	16,3
Inactivos	20	43,2	3,4	32

### DATOS GRÁFICO 4

**Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género**

	2012	2011	2010	2009	2008
<b>Hombres</b>					
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>50,4</b>	<b>53,1</b>	<b>54,7</b>	<b>56,5</b>	<b>62,5</b>
De 16 a 24	20,3	24,2	28,2	32,4	43,2
De 25 a 54	71,2	74,5	75,7	77,3	84,4
De 55 a 64	52,4	53,9	54,7	56,7	60,9
De 16 a 64	61,0	64,1	65,6	67,6	74,6
De 20 a 64	64,5	67,6	69,1	71,0	78,1
<b>Mujeres</b>					
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>39,8</b>	<b>41,2</b>	<b>41,6</b>	<b>42,1</b>	<b>43,9</b>
De 16 a 24	19,8	24,0	26,5	29,1	35,7
De 25 a 54	61,3	62,7	63,2	63,8	65,9
De 55 a 64	36,0	35,6	33,2	32,3	31,2
De 16 a 64	51,3	52,8	53,0	53,5	55,7
De 20 a 64	54,1	55,5	55,8	56,3	58,4
<b>Brecha de género (hombres - mujeres)</b>					
<b>Total (de 16 y más)</b>	<b>10,6</b>	<b>12,0</b>	<b>13,1</b>	<b>14,4</b>	<b>18,6</b>
De 16 a 24	0,5	0,2	1,7	3,3	7,5
De 25 a 54	9,9	11,7	12,5	13,6	18,5
De 55 a 64	16,5	18,3	21,5	24,5	29,8
De 16 a 64	9,8	11,3	12,6	14,0	18,9
De 20 a 64	10,4	12,1	13,3	14,7	19,7

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

## DATOS GRÁFICO 5

Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad y motivo. 2012.  
Unidades:miles de personas

	Total	De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54
<b>Hombres</b>					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	8,2	..	0,6	5,8	1,2
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapa	3,2	..	..	3,2	..
Por ambos motivos	0,6	..	..	..	..
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	..	..	..	..	..
No sabe	4,4	..	0,6	2,6	1,2
<b>Mujeres</b>					
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	..	..	..	..	..
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapa	287,9	4,8	80,7	159	36,3
Por ambos motivos	149,2	3,8	48,6	81,7	15,1
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	11,6	..	0,6	2,4	4
No sabe	9,2	..	1	5,8	1,6

Notas:

1.- (..) dato no disponible.

Fuente: Variables de Submuestra. Condiciones de trabajo. Encuesta de Población Activa. INE

## DATOS GRÁFICO 6

**Personas de 16 a 64 años que tienen empleo a tiempo parcial o que no trabajan y se hacen cargo del cuidado de niños, según la principal razón para no trabajar o trabajar a tiempo parcial, y la relación con la actividad. 2010 (%)**

	Falta de servicios de cuidado de los niños	Servicios muy caros	Servicios sin calidad	Otras razones	No sabe
<b>Hombres</b>	<b>16,2</b>	<b>60,4</b>	<b>1,0</b>	<b>19,1</b>	<b>3,4</b>
Ocupados	12,8	34,9	..	52,3	..
Parados	20,9	58,5	..	13,5	7,2
Inactivos	11,7	78,6	2,9	6,9	..
<b>Mujeres</b>	<b>17,1</b>	<b>59,4</b>	<b>1,9</b>	<b>20,6</b>	<b>1,0</b>
Ocupados	19,9	53,3	1,9	24,2	0,7
Parados	16,2	65,7	1,5	15,2	1,4
Inactivos	15,6	62,1	2,0	19,4	1,0

(..) dato no disponible

Nota: se consideran los hijos propios o de la pareja de 14 o menos años que viven en el hogar

Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INE

## DATOS GRÁFICO 7

**Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres. España y UE-27. 2012**

Units:porcentaje

	España	UE-27
Enfermedad o incapacidad propia	1	3,4
Seguir cursos de enseñanza o formación	5	7,1
Otras obligaciones familiares o personales	6	16,5
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	14,6	27,5
No poder encontrar trabajo de jornada completa	57,9	23,7

30

## DATOS GRÁFICO 8

### Participación de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE según periodo.

Unidades: porcentaje de 15 y más años

	Mujeres			Hombres		
	2012	2011	2010	2012	2011	2010
Países Bajos	77	76,7	76,5	26,4	25,4	25,4
Alemania	45,6	45,7	45,5	10,5	10,3	9,7
Bélgica	43,6	43,4	42,3	9,7	9,8	9
Reino Unido	43,3	43,1	43,3	13,3	12,7	12,6
Suecia	39,6	40,1	41	14,6	14,2	14,5
Dinamarca	36,4	37,6	38,4	16	15,3	15,1
Italia	31,1	29,3	29	7,2	5,9	5,5
Francia	30,2	30,1	30,1	6,9	6,9	6,7
España	24,5	23,5	23,2	6,6	6	5,4
Portugal	16,8	16,3	15,5	12,1	10,7	8,2
Grecia	11,9	10,2	10,4	4,9	4,5	3,7
Polonia	11,3	11,1	11,5	5,2	5,5	5,7
UE-27	32,6	32,1	31,9	9,5	9	8,7

Notas:

1.- porcentaje sobre el empleo total para un determinado sexo y grupo de edad.

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.



## VII.-BIBLIOGRAFÍA

### • Manuales

- Abril Stoffels R. y Juaristi Besalduch E., *Políticas Públicas de atención social a la maternidad, una visión transversal. (Políticas de bienestar social)*. Valencia. Editorial Tirant Lo Blanch. 2011.
- López López M.T, Valiño Castro A. *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. (Valoración de la políticas públicas)*. Madrid. Colección Estudios. CES. Junio 2004
- López López M.T., Gómez de la Torre del Arco M., Valiño Castro A., *Mujer e igualdad de Trato. (Análisis de la maternidad en la Unión Europea)*. Madrid. Editorial Cinca. Febrero 2011.

### • Normativa

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo 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 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Directiva 92/85/CE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el periodo de lactancia.
- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.
- Directiva 97/81/ce del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluído por UNICE, el CEEP y la CES.
- España. Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. *Boletín Oficial del Estado, 20 de diciembre de 1978*.
- España. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, num 71*.

- España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado de 7 de julio, nº 162.*
- España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado, 6 de noviembre de 1999, núm 266.*
- España. Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia. *Boletín Oficial del Estado de 15 de diciembre de 2006, nº 199.*
- España. Real Decreto-Ley 16/2013 de 20 de diciembre de 2013. *Boletín Oficial del Estado de 21 de diciembre, nº 305.*
- España. Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- Notas de prensa Instituto Nacional de Estadística, 22 noviembre 2013. INE
- Tratado de Roma, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957, en vigor el 1 de enero de 1958.

- **Web**

- Camacho J.A., Rodríguez M. y Hernández M.. *El sistema de atención a la dependencia en España: Evaluación y comparación con otros países europeos.* <http://www.urg.es/cuadgeo/docs/articulos/042/042-002.pdf>.
- Congreso Internacional sobre “Conciliación de la vida Laboral y Familiar y crisis económica: Una visión desde el Derecho Comparado” Universidad de Santiago de Compostela. A Coruña 25 y 26 Abril 2014.
- <http://trabajo.excite.es/ley-de-conciliacion-laboral.html>. (consulta 6 mayo 2014).
- <http://www.accionfamiliar.org> (consulta: 26 abril 2014).
- <http://www.babyhjalp.se> (consulta: 2 de mayo de 2014).
- <http://www.confia.net/historico/actual/mujer/leyconciliación> (consulta: 14 mayo de 2014).
- <http://www.eduardorojotorrecilla.es> (consulta: 10 de mayo de 2014).
- <http://www.elderecho.com/laboral/conciliacion-vida-laboral-familiar-reforma>.
- <http://www.eur-lex.europa.eu>. (consulta 3 Marzo 2014).
- <http://www.guiainfantil.com/blog/896/la-maternidad-en-noruega-logra-un-sobresaliente.html>. (consulta 15 de marzo de 2014).

- <http://www.microsoft.com/business/es-es/Content/Paginas/article.aspx>. (consulta 25 de abril de 2014).
- <http://www.mujaresenred.net/IMG/pdf/conciliacion-lab.pdf> (consulta 26 de marzo de 2014).
- <http://www.publico.es/actualidad/452647/los-recortes-y-la-reforma-laboral-entierran-> (consulta: 20 abril 2014).
- <http://www.microsoft.com/business/es-es/content/paginas/article.aspx>. (consulta: 6 mayo 2014).
- Milú Vargas E. jurista Nicaragüense, *La Conciliación de la vida laboral y familiar*. Consultora en género. (consulta: 21 Abril 2014) [http://www.mujaresenred.net/IMG/pdf/conciliacion\\_lab.pdf](http://www.mujaresenred.net/IMG/pdf/conciliacion_lab.pdf).
- Montoya Medina D. La Conciliación de la vida laboral y familiar en la reforma laboral de 2012.
- Pablo García Ruiz, Evolución Reciente de la Políticas de conciliación en España: El papel de la sociedad civil y su influencia sobre las prácticas e <http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/353.docmpresariales>.