

MÁSTER EN AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ANÁLISIS CRÍTICO DE LA NORMATIVA EUROPEA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Dirigido por: Dra. Dña. Ruth Abril Stoffels

Elena Juaristi Besalduch

Alfara del Patriarca, 5 de septiembre de 2011



CEU

*Universidad
Cardenal Herrera*

Facultad de Derecho, Empresa y Ciencias Políticas

ÍNDICE

Índice	1
1. Abstract.....	3
2. Introducción	4
1.1. ORÍGENES Y RELAVANCIA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	5
1.2. LA POSTURA DE LA UNIÓN EUROPEA RESPECTO A ESTA REALIDAD	7
1.3 MARCO METODOLÓGICO.....	11
1.4 MARCO TEÓRICO.....	16
2. Análisis normativo. Evolución de la normativa europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	19
2.1 DEL TRATADO DE ROMA AL TRATADO DE AMSTERDAM....	22
2.1.1 Orígenes. Artículo 119 del Tratado de Roma.....	22
2.1.2 Primer Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1982-1985).....	25
2.1.3 Segundo Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1986-1990).....	26
2.1.4 Tercer Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1991-1994).....	29
2.1.5 Cuarto Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1996-2000).....	34
2.2 DEL TRATADO DE AMSTERDAM HASTA LA ACTUALIDAD ...	38
2.2.1 Cuarto Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1996-2000).....	40
2.2.2 Quinto Programa de Acción Comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades (2001-2005)	44

2.2.3 Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010.....	46
3. Conclusiones, consideraciones y futuras líneas de investigación.....	56
BIBLIOGRAFÍA.....	61

1 ABSTRACT

Este trabajo tiene por objeto analizar la normativa europea más relevante existente en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como observar cuál es el verdadero fin que con ella se pretende alcanzar. ¿Verdaderamente se persiguen fines y objetivos exclusivamente sociales, o las auténticas metas tienen un cariz más bien económico? Para poder responder a esta pregunta, en primer lugar, se da a conocer el estado actual de la cuestión dentro del ámbito europeo, en segundo lugar se expone cronológicamente el examen de cada una de las normas europeas que se han considerado más relevantes, al tiempo que se pretende identificar el fin que con ellas se persigue. Finalmente quedan planteadas una serie de conclusiones, a las que se llega tras realizar el análisis, así como las posibles consecuencias de éstas.

This study purports analysing the most relevant European regulation as for conciliation of the personal, familiar and work life, as well as observing which is the real end that with her is tried to reach. Are ends and exclusively social aims really chased, or have the authentic goals a rather economic appearance? To be able to answer to this question, first, the current condition of the question is announced inside the European area, secondly the examination is exposed chronologically of each one of the European procedure that have been considered to be more relevant, at the time that one tries to identify the end that with them is chased. Finally there remain raised a series of conclusions, to which it comes near after realizing the analysis, as well as the possible consequences of these.

2 INTRODUCCIÓN

¿Qué se entiende por conciliación de la vida personal, familiar y laboral?, ¿qué factores componen esta realidad?, ¿cómo se regula esta necesidad desde la Unión Europea?, ¿qué evolución ha experimentado esta regulación? o ¿qué fines se encuentran tras esta normativa? son algunos de los interrogantes que, en mayor o menor medida, van a tratar de ser resueltos en el presente trabajo.

Los estudios sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde una perspectiva predominantemente jurídica no abundan, por ello este trabajo pretende adentrarse un poco en este campo con un enfoque distinto.

Esta investigación tiene por objeto no sólo analizar la normativa europea más relevante que existe en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino también observar cuál es el verdadero fin que con ella se pretende alcanzar. ¿Verdaderamente se persiguen fines y objetivos exclusivamente sociales, o son ellos un mero disfraz, políticamente correcto, tras el que se esconden intereses económicos?

Para llevar a cabo este análisis, el trabajo ha sido estructurado fundamentalmente en tres partes. En primer lugar, consta de una introducción en la que se pretende mostrar los orígenes y la relevancia del tema así como dar a conocer el estado actual de la cuestión dentro del ámbito europeo. En ella también se plantea la metodología seguida para realizar el estudio, así como el marco teórico que servirá de referente para llevar a cabo el análisis.

En segundo lugar, se expone cronológicamente el examen de cada una de las normas europeas que se han considerado más relevantes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además de describir el contenido, las aportaciones y contribuciones que cada una de

ellas realiza a esta materia, se pretenderá identificar el fin que con ellas se persigue.

Por último se plantean una serie de conclusiones a las que se llega tras realizar el análisis, así como las posibles consecuencias de éstas. También se mencionan posibles líneas de investigación que podrían llevarse a cabo a partir del presente estudio.

2.1 ORÍGENES Y RELAVANCIA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La necesidad de compaginar o hacer compatible la vida personal, familiar y laboral no surge hasta el último cuarto del siglo XX. Ésta es consecuencia, fundamentalmente, de dos factores entrelazados. En primer lugar, del progresivo reconocimiento de la igualdad formal de las mujeres y, en segundo lugar, de su incorporación masiva al mercado laboral.

Este avance en materia de igualdad, formal más no real, unido a la salida de la mujer de la esfera privada, a la que tradicionalmente había quedado relegada, a la esfera pública, ha provocado profundas transformaciones sociales y económicas de diversa índole. Se entiende por esfera privada aquel ámbito que comprende el cuidado del hogar y de la familia, así como todas las relaciones que en este se desarrollan. Con el concepto de esfera pública se hace referencia a aquellas tareas desempeñadas fuera del ámbito familiar, en la mayoría de los casos de carácter laboral, aunque también comprende otro tipo de actividades como aquellas de índole político o religioso, así como todas aquellas relaciones sociales fruto de cada uno de estos ámbitos. Estas consecuencias han convertido esta realidad en una cuestión de actualidad y de gran trascendencia social y política.

Tradicionalmente en la cultura occidental, ha sido la mujer quien ha tenido atribuido el rol del cuidado de la familia y del hogar. Por ello, todavía hoy, es ella quien soporta en la mayoría de los casos la carga de compaginar sus obligaciones personales, familiares y laborales. La asunción por parte de las mujeres de un rol público, no ha significado ni la liberación del rol privado tradicional, ni la reorganización del espacio público, ni tampoco la orientación de los varones hacia el trabajo doméstico¹.

Con frecuencia la mujer encuentra dificultades y obstáculos en el acceso al empleo, en la permanencia o reinserción en el mercado laboral, así como en la promoción dentro de su carrera profesional. Todas estas situaciones, en un alto porcentaje, tienen como causa y origen, obligaciones de carácter familiar como puede ser el cuidado de los hijos e hijas o de mayores dependientes.

Pese a que la perspectiva y el enfoque desde los que mayoritariamente se acostumbra a tratar la cuestión relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dirigen sus acciones y medidas a las mujeres, en absoluto les corresponde a ellas en exclusiva esta labor. Por ello es necesario virar el planteamiento y tomar como base y punto de partida, tanto en el diseño como en la implementación de normativa, políticas y acciones, la corresponsabilidad entre el varón y la mujer.

La corresponsabilidad es uno de los principales objetivos a alcanzar, es decir, se ha de conseguir no sólo que las medidas de conciliación vayan dirigidas tanto a mujeres como a hombres, sino también que éstas sean solicitadas y empleadas en igual medida por ambos. Este reparto de tareas entre el hombre y la mujer de manera equitativa e independiente al sexo, debe ser puesto en práctica dentro del hogar, puesto que es la mejor manera de transmitirlo a las generaciones futuras.

¹ CARRASQUER OTO, P., "En torno a la conciliación de la vida laboral y familiar. Una aproximación desde la perspectiva de la doble presencia", *Revista Red Social EDSI*, 2005.

La ausencia de normativas, políticas, acciones y medidas que faciliten y permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar está dando lugar a importantes consecuencias y transformaciones sociales como son la reducción de la tasa de natalidad, el retraso en la edad de emancipación de los jóvenes del hogar familiar, en la edad de contraer matrimonio y de tener el primer hijo, la insostenibilidad de los sistemas de protección social y, en consecuencia, el retraso en el logro de la igualdad.

Todas estas consecuencias constituyen aspectos fundamentales y trascendentales para la sociedad, puesto que afectan profundamente a su estructura. Por ello la adopción, promoción e implantación de medidas que favorezcan la conciliación repercutirá favorablemente y comportará beneficios para todos los miembros que la componen.

2.2 LA POSTURA DE LA UNIÓN EUROPEA RESPECTO A ESTA REALIDAD

La UE ha mostrado su preocupación por esta cuestión, entre otros motivos por la enorme repercusión que ésta tiene sobre la propia estructura y sistema europeos². Las decisiones que las familias adoptan en relación a la conciliación de su vida personal, laboral y familiar, no permanecen exclusivamente en la esfera privada, sino que repercuten en esta estructura. Estas decisiones determinan aspectos tan importantes como la participación en el mercado laboral o la tasa de fertilidad. Esta argumentación era puesta de relieve en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 3 de octubre de 2008.

La UE es consciente de que se encuentra ante una cuestión de gran trascendencia, es conocedora del valor fundamental que tiene la familia a

² LÓPEZ, M^a. T. y VALIÑO, A., *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*, Consejo Económico y Social, Madrid, p.13, 2004.

todos los niveles, como núcleo y base de la sociedad, y como lugar en el que se desarrolla y crece la persona.

El Comité Económico y Social Europeo (en adelante CESE)³, representante de los intereses de los ciudadanos y ciudadanas europeos, se ha ocupado de esta cuestión desde diversos puntos de vista. Así desde la igualdad entre hombres y mujeres, desde la preocupación por las tendencias geográficas, desde la flexibilidad horaria, desde las necesidades de las personas de avanzada edad o desde la productividad y competitividad.

Así también, el Parlamento Europeo ha manifestado su interés en relación a esta cuestión, apoyando la mejora de la legislación europea existente en materia de permisos parentales y de maternidad. Por ejemplo, esta especial atención puede verse reflejada en su Resolución legislativa sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros de mayo de 2008⁴. Concretamente, en la enmienda número 21 de este documento se planteó la necesidad de “favorecer un planteamiento del trabajo basado en el ciclo de vida, mediante una mejor conciliación la vida privada, familiar y profesional, así como en el suministro de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil de calidad y cuidado de otras personas dependientes, incluidos los permisos parentales y otros”.

³ ABRIL STOFFELS, R., “El comité económico y social europeo y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral” en ABRIL STOFFELS, R. (Coord.), *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, 2010, pp. 31-44. Disponible en

<http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?docid=11642> consultado el 30 de junio de 2011.

⁴ Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2008, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (COM(2007)0803 PARTE V – C6-0031/2008 – 2007/0300(CNS))

Otro ejemplo de este interés es su Resolución de 21 de febrero de 2008 sobre el futuro demográfico de Europa⁵, en la que pedía a los Estados miembros que se inspiraran en las mejores prácticas relativas a la duración de los permisos por maternidad, reconociendo que las políticas públicas concertadas adecuadas pueden incidir de modo positivo en la curva de la natalidad.

La importancia de esta realidad fue reconocida de manera clara y expresa en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, donde el artículo 33 es específicamente destinado a regular la vida personal, familiar y profesional. El mismo establece que:

“1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.”

Este segundo apartado se inspiró en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, 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 período de lactancia, y en la Directiva 96/34/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE⁶, el CEEP⁷ y la CES⁸, recientemente derogado por la Directiva

⁵ Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de febrero de 2008, sobre el futuro demográfico de Europa (2007/2156(INI))

⁶ Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa. UNICE cambió su nombre en 2007 por el de BUSINESSEUROPE y es una organización que representa a pequeñas, medianas y grandes empresas europeas. Tiene por fin el fomento del crecimiento y la competitividad de la economía europea.

2010/18/UE del Consejo, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME⁹, el CEEP y la CES.

La UE ha desarrollado diversas estrategias al respecto, sin embargo es necesario poner de manifiesto que las competencias de la Unión en los sectores en los que principalmente deberían ser desarrolladas acciones y medidas de conciliación, son limitadas. La competencia de la UE es compartida con los Estados miembros y el principio de subsidiariedad juega un papel fundamental. En consecuencia se afirma que la actuación de los Estados miembros es imprescindible.

⁷Centro Europeo de Empresas Públicas y Servicios Públicos. Asociación europea de empresas públicas y de servicios de interés general. Interlocutor social en el sentido del Tratado. Ofrece a las empresas que la integran un cauce privilegiado de interlocución con sus homónimas europeas y con las instituciones comunitarias a través del CEEP Europa.

⁸ Confederación Europea de Sindicatos

⁹ Union européenne de l'Artisanat et des petites et moyennes entreprises. UEAPME es la organización patronal que representa los intereses de los artesanos europeos, el comercio y las PYME en la UE. UEAPME es un reconocido socio Social Europeo y actúa en nombre de la artesanía y las PYME en el diálogo social europeo y en los debates con las instituciones de la UE.

2.3 MARCO METODOLÓGICO

Es digna de mención la complejidad¹⁰ que conlleva no sólo la selección de un método dentro del ámbito jurídico, sino la mera definición de una metodología determinada y propia en la esfera de la investigación y dogmática jurídica. Esta dificultad puede atribuirse, en parte, al arduo debate acerca de si el saber jurídico alcanza o no el prestigio de ser científico.

Gracias a autores como Kelsen¹¹, que han manifestado especial interés en la defensa de la calificación de la ciencia jurídica como ciencia, así como a la epistemología moderna, que ha debilitado la idea de ciencia y le ha otorgado un carácter más flexible, el jurista ya no siente ese complejo de inferioridad frente a los científicos¹², y se puede hablar del derecho como ciencia. Se ha dicho que “se denomina ciencia del Derecho a la actividad intelectual que tiene por objeto el conocimiento racional y sistemático de los fenómenos jurídicos”¹³.

Aclarada esta primera premisa, aparece un nuevo interrogante metodológico, ¿existe un método propiamente jurídico? Muchas investigaciones jurídico-dogmáticas se caracterizan por adolecer de una apropiada reflexión, crítica y valoración sobre el tema que plantean, por lo que se tiende a pensar que existe un único método esencial para el derecho, consistente en el método hermenéutico¹⁴.

¹⁰ FIX-ZAMUDIO, H., *Metodología, docencia e investigación jurídicas*, Editorial Porrúa S.A., México, 1984, p. 13.

¹¹ KELSEN, H., *Teoría pura del derecho*, Editorial Porrúa, México, 1993.

¹² BOBBIO, N., *El futuro de la democracia*, Fondo de Cultura Económica, México, p.25, 1986.

¹³ LATORRE, A., *Introducción al Derecho*, Ariel, Madrid, 2002, p.109.

¹⁴ COURTIS, C. (Coord.), *Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006, p. 15.

Por otra parte, algunos autores se limitan a exponer que el método jurídico es el método científico aplicado al derecho, mientras que otros aplican a éste los métodos de razonamiento lógico (deductivos e inductivos), sin embargo, ambos obvian ejemplificar cómo sería llevada a cabo esta aplicación¹⁵. Así también, se halla quien aboga por la aplicación a la esfera jurídica de los métodos interpretativos, históricos, conceptuales o teleológicos.

Previamente a la selección del método es necesario exponer dos ideas fundamentales que condicionarán tal elección. De un lado, la labor del jurista no es una, sino que son muy variadas y dispares las funciones que éste puede realizar, como la elaboración del derecho, la investigación y conocimiento del derecho, la aplicación del derecho o la enseñanza del derecho. En función del cometido se precisará de un determinado método.

De otro lado, son innumerables los posibles objetos de una investigación jurídica. El objeto elegido condicionará también, en gran medida, el método a seguir.

En consecuencia, conviene identificar en este punto el objeto del presente trabajo, es decir, exponer la cuestión o el problema¹⁶ que a lo largo del mismo se tratará de resolver. “No hay verdadera investigación sin que exista un problema que ha de ser resuelto”¹⁷.

Este trabajo tiene por objeto responder esencialmente a una pregunta: ¿Tiene la normativa europea reguladora de la conciliación de la vida

¹⁵ CRUZ PARCERO, J. A., “Los métodos para los juristas”, en *Courtis, Christian. (Coord.), Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006, p.17.

¹⁶ AZÚA REYES, S. T., *Metodología y técnicas de la investigación jurídica*, Editorial Porrúa S.A., México, 1990, p. 7.

¹⁷ DE LIMA LOPES, J. R., “Regla y compàs, o metodología para un trabajo jurídico sensato”, en *Courtis, Christian (Coord.), Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006, p. 53.

personal, familiar y laboral un verdadero carácter social? Para dar respuesta a esta cuestión la exposición será dividida en dos partes claramente diferenciadas.

En primer lugar se realizará un análisis de la normativa existente en esta materia, utilizando para ello simultáneamente el método expositivo, el método descriptivo y el teleológico, con el fin de exponer cuál es el contenido de cada una de las disposiciones y de identificar su verdadero interés y el fin que a través de ellas se pretende alcanzar.

La tarea expositiva puede ser definida como aquella dedicada a describir un conjunto de normas del derecho positivo cuyo contenido es presentado como no problemático¹⁸. Carlos Peña la caracteriza como “una función cognoscitiva de describir el derecho vigente, ordenándolo en términos más económicos y sencillos que aquellos con que aparece en su presentación original”¹⁹.

La tarea descriptiva, pese a lo que de su propia nomenclatura pueda intuirse, encierra entre otras muchas funciones, la labor de llevar a cabo una determinada interpretación del derecho positivo. No se limita a una tarea de descripción mecánica sino que implica una serie de problemas como es la determinación teleológica y axiológica de la norma, es decir la discusión acerca de sus fines y de los valores que consagra²⁰. Es por ello que será fundamental el ejercicio de esta labor con el fin de responder al problema que se plantea como objeto del trabajo.

En segundo lugar, y con base en los resultados obtenidos en este primer análisis, se procederá a determinar el verdadero carácter de esta

¹⁸ COURTIS, C., “El juego de los juristas”, en *Courtis, Christian (Coord.), Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006, p. 113.

¹⁹ PEÑA GONZÁLEZ, C., “¿Qué hacen los civilistas?”, en *Cuadernos de Análisis Jurídico*, nº 28, Universidad Diego Portales, 1993, p. 26.

²⁰ COURTIS, C., op cit., 2006, p. 114

normativa, sostenido en la hipótesis que a continuación se plantea. Éste enfoque será a su vez, analizado, valorado y criticado. También en este punto, tratarán de ser expuestas las consecuencias de este planteamiento.

Mediante el empleo del método crítico se pretende valorar, en este caso, si es apropiado el fin que se esconde tras la normativa europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como las consecuencias que de ello se derivan. Al aventurarse el presente trabajo a plantear cuál debiera ser su carácter, así como su incardinación temática, podría hablarse en este punto de una hipótesis de *lege ferenda*.²¹

Ambos análisis serán estudiados transversalmente desde una perspectiva jurídico-sociológica. Es común el hecho de que “un problema jurídico exija que otras ciencias vengan a auxiliar al jurista en su tarea”²². Tal y como establece Luciano Oliveira:

“En realidad y contra lo que se podría pensar a primera vista- dado el positivismo normativista de corte kelseniano teóricamente dominante en las facultades de derecho-, en la mayor parte de las tesinas y tesis no prima la pureza. Es común encontrar, entre argumentos jurídico, fugas hacia el exterior del mundo del derecho. Generalmente críticas [...]”²³.

En este mismo sentido se pronuncia Santiago Sastre según el cual:

“[...] si el derecho es un fenómeno social complejo que despliega sus funciones en una cultura política concreta, todo apunta a que no se trata de un objeto precisamente aislado del mundo de los hechos y los

²¹ Ibídem., p. 115.

²² DE LIMA LOPES, J. R., op cit., 2006, p. 56.

²³ OLIVEIRA, L., “No me vengas con el Código de Hammurabi. La investigación socio-jurídica en los estudiantes de posgrado en derecho”, en *Courtis, Christian (Coord.), Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006, p.280.

valores. Por eso las aportaciones de otras especialidades pueden enriquecer el discurso jurídico.”²⁴

Se podría hablar en este caso de estar ante una investigación socio-jurídica²⁵. La cuestión relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tiene un marcado carácter sociológico, así como también las consecuencias que del enfoque que la UE da a esta normativa se derivan. Se trataría de una fuga hacia el exterior del mundo del derecho en toda regla.

Todo objeto supone una pregunta y toda pregunta plantea algunas hipótesis a modo de respuesta²⁶. Ellas sirven para marcar el camino y la estructura del razonamiento y de la exposición, así Ramón y Cajal sostenía que "Aún siendo errónea, una hipótesis puede servir eficazmente al progreso con tal que esté basada en nuevas observaciones y marque una dirección original al pensamiento científico. Y en todo caso, la explicación rechazada por falsa siempre tendrá una ventaja: la de restringir, por exclusión, el campo de lo imaginable, eliminando soluciones inaceptables y causas de error. Con razón dice Le Bon "que quien rehúsa escoger la hipótesis por guía, debe resignarse a tomar el azar por maestro""²⁷. La hipótesis fundamental que tratará de ser refutada en este trabajo se expone a continuación.

A la pregunta de si la normativa europea reguladora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tiene un verdadero carácter social, se le pretende responder mediante la argumentación de la hipótesis de que

²⁴ SASTRE ARIZA, S., "Para ver con mejor luz. Una aproximación al trabajo de la dogmática jurídica", en *Courtis, Christian (Coord.), Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006, p. 159.

²⁵ OLIVEIRA, L., *op cit.*, 2006, p. 291.

²⁶ DE LIMA, J. R., *op cit.*, 2006, p. 57.

²⁷ RAMÓN Y CAJAL, S., "Reglas y consejos sobre investigación científica", Madrid, 7ª edición, 1935, p. 179.

esta normativa adolece de este carácter y persigue un fin esencialmente económico.

Para lograr esta argumentación se pretende cuestionar el hecho de que la UE regula y crea medidas y acciones en ámbitos muy concretos de esta realidad, es decir en la mayoría de los casos estas medidas se desarrollan únicamente en el ámbito del empleo. Ello da lugar al olvido de la complejidad de esta problemática y de los múltiples factores y variables que la componen. También se analizará los fines que indirectamente aparecen reflejados en cada una de las normas y que reflejan también este corte economicista.

2.4 MARCO TEÓRICO

Las políticas europeas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar son incardinadas por la mayoría de los autores dentro de las políticas de género y éstas, a su vez, quedan subsumidas bajo las políticas sociales y de empleo. Únicamente algunas de ellas hacen referencia explícita a la necesidad de conciliación de estas realidades.

Sin embargo, autores como M.T López López²⁸, argumentan la inconveniencia de tratar esta problemática desde una perspectiva exclusivamente de género. Sostienen que estas políticas afectan de igual manera a los distintos miembros de la familia, y que son los derechos de todos y cada uno de sus componentes los que con ellas se pretenden tutelar y garantizar.

Ello obliga a contemplar y abordar esta cuestión desde distintos puntos de vista, teniendo en cuenta no sólo las dificultades y necesidades de la mujer, sino las concretas y específicas de los hijos, como puede ser su

²⁸ LÓPEZ, M^a. T y VALIÑO, A., op cit., p. 12.

derecho a ser cuidados y educados por sus padres y las de los ancianos a ser atendidos.

En este mismo sentido el CESE hace constar en su dictamen 1711/2007²⁹ que la Comisión Europea acostumbra a abordar el tema de la familia en los capítulos de la política social, el empleo y la igualdad de oportunidades sin embargo no acostumbra a tratar las políticas familiares particularmente. El CESE también argumenta que la Comisión olvida en muchas ocasiones considerar la persona en su dimensión relacional, que la concibe ante todo como parte de una familia y del sistema de relaciones sociales que gira en torno a ella. Critica el tratamiento que se realiza de los distintos miembros familiares como meros sujetos económicos aislados.

Las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral no pueden identificarse únicamente con políticas activas de empleo³⁰, pese a que el incremento de la tasa de actividad femenina pueda ser uno de sus resultados.

Si las medidas que tienen por fin facilitar la conciliación se promueven desde esta perspectiva, estrictamente de fomento del empleo femenino, una de las posibles consecuencias es que la mayor parte de ellas se hallen dirigidas a las mujeres, no contribuyendo en absoluto a la anhelada corresponsabilidad entre hombres y mujeres y en definitiva a la igualdad. Esto únicamente dará lugar a perpetuar la desigualdad existente, fomentando el fenómeno femenino de la “doble jornada” o el freno a la carrera profesional de las mujeres, puesto que son ellas quienes se ven obligadas a hacer uso de estas medidas.

En el mismo sentido, se puede argumentar que el reparto equitativo de las responsabilidades propias de cuidado de los hijos y de otras personas

²⁹ CESE 1711/2007 - SOC/277

³⁰ LÓPEZ, M^a. T y VALIÑO, A., *op cit.*, 2004, p.12.

dependientes está estrechamente ligado a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo.

En consecuencia, es por ello que el régimen jurídico de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del ordenamiento europeo y su evolución, que a continuación se analiza, es difícil de desligar del desarrollo histórico de los instrumentos jurídico-normativos, así como del resto de mecanismos existentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

3 ANÁLISIS NORMATIVO. EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA EUROPEA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Como ya ha sido expuesto, no es sencillo identificar la normativa existente propiamente en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y desligarla de la normativa relativa a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A continuación se realizará una selección de la normativa cuyo contenido se aproxima lo más posible al concepto de conciliación de vida personal, familiar y laboral, pero para ello será inevitable e imprescindible la referencia al marco normativo en el que fueron dictadas.

En esta materia los actos jurídicos vinculantes normalmente adoptan la forma de directiva, dejando a los Estados libertad a la hora de articular el modo en que se consiguen los objetivos de éstas. Sin embargo en el presente trabajo también se hará referencia a otras disposiciones, cuyo carácter no es estrictamente vinculante, pero que han resultado decisivas en esta evolución.

Para llevar a cabo el mencionado cometido de selección, y previamente, será necesario definir qué se entiende por conciliación y qué aspectos y contenidos comprende.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral podría ser entendida como aquel fenómeno consistente en compaginar estas tres facetas de la vida de una persona. Cada una de ellas se caracteriza por requerir de un determinado tiempo para ser desarrollada. La conciliación persigue el logro de un equilibrio entre los tiempos dedicados a cada uno de estos tres aspectos.

Uno de los factores a los que la conciliación aparece estrechamente vinculada es al de la maternidad. Por ello, aunque sea de manera indirecta, si la maternidad es protegida, en la mayoría de los casos, la

conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ve favorecida. Es por ello que en la primera etapa de la evolución normativa la investigación se centrará casi exclusivamente en la protección de la maternidad, puesto que todavía no ha surgido el concepto de conciliación como tal.

Otro de los factores que componen e integran el fenómeno de la conciliación es el factor tiempo, por ello este estudio también se detendrá en aquellas directivas que regulen la gestión de éste.

De acuerdo con Rodríguez Rodríguez, E., “ *las principales instituciones jurídicas que permiten conciliar las responsabilidades laborales y las personales son básicamente tres: en primer lugar las licencias y los permisos que posibilitan a los trabajadores dedicarse por completo al cuidado familiar durante intervalos temporales, más o menos largos, y al finalizar, recuperar su empleo. En segundo lugar, los horarios laborales flexibles para adaptar el tiempo a la vida privada y a la trabajo. Por último, los servicios públicos adecuados de atención a dependientes en general.*”³¹

Por lo que respecta a la evolución histórica de la normativa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según distinción hecha por MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.³², pueden distinguirse dos etapas claramente diferenciadas. La primera abarca desde el Tratado de Roma, con el que se constituye la CEE en 1957, hasta su modificación por el Tratado de Amsterdam en 1997. La segunda transcurrirá desde el Tratado de Amsterdam hasta la actualidad.

Durante la primera etapa la igualdad de trato entre hombres y mujeres quedó restringida al ámbito laboral y, más concretamente, al

³¹ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010, p. 16.

³² MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a. L., “La política comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. Recepción en la Ley de Igualdad”, en VV. AA., *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Comares, Granada, 2007, pp. 89 y ss.

reconocimiento de la igualdad retributiva. Por supuesto no había sido desarrollado todavía el concepto de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, puesto que la realidad que bajo este yace todavía estaba comenzando a gestarse. Fue durante este período en el que las mujeres se incorporaron masivamente al mundo laboral, dando lugar a profundos cambios y transformaciones sociales. Una de las causas fundamentales de esta incorporación masiva fue el estallido de la segunda guerra mundial y con ella la consecuente salida de los hombres de las fábricas al ser llamados por el ejército. Las fábricas quedaron sin el grueso de sus trabajadores y su plantilla fue completada con mujeres.

La causa que en un primer momento fundamenta la introducción de las cuestiones relativas a la desigualdad entre hombres y mujeres en la agenda política de la Comunidad Económica Europea, fue la voluntad de garantizar una competencia justa entre sus Estados miembros. Se pretendía evitar la ventaja competitiva de aquellos Estados cuyos salarios femeninos eran inferiores respecto de los masculinos por un trabajo de igual valor³³. Debe ser tenido en cuenta el fin eminentemente económico que las Comunidades Europeas perseguían y persiguen.

La segunda etapa, se inicia con el Tratado de Amsterdam y llega hasta la actualidad. En ella se vislumbra un carácter más amplio de las medidas y acciones adoptadas en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, sin embargo a través del análisis que a continuación se expone se puede comprobar cómo todavía hoy perdura el carácter originario y económico de la Unión.

³³ ROSSILLI, M. (Coord.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Narcea, S.A de Ediciones, Madrid, 2001, p.27.

3.1 DEL TRATADO DE ROMA AL TRATADO DE AMSTERDAM

3.1.1 Orígenes. Artículo 119 del Tratado de Roma

Como punto de partida y referente fundamental, pese a su amplio carácter, es necesaria la referencia al artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1957, o Tratado de Roma. En él se dispone que “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”. Se establecía, de esta manera, la prohibición de la discriminación salarial por razón de sexo.

Sin embargo, su plena entrada en vigor no se produciría hasta la década de los 70, momento en el que serían redactadas las directivas que llevarían a cabo su desarrollo. Éstas nacerían bajo el marco del Programa de Acción Social que fue aprobado por Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974.

Hasta este momento la igualdad entre hombres y mujeres quedaba reducida a su reconocimiento individual en la esfera de las remuneraciones, por ello en este programa se planteó la necesidad de ampliar este principio a todo el ámbito de las relaciones laborales. Es cierto que se avanzó en este sentido, sin embargo el carácter económico de la CEE continuaba marcando las directrices de su rumbo en todos los ámbitos.

Este texto contempló aspectos tales como “emprender acciones con el fin de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación y promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones”³⁴. Es también en este Programa, donde por primera vez se plasma y se hace referencia al

³⁴ Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social.

concepto relativo a “conciliar las responsabilidades familiares de todos los interesados con aspiraciones profesionales”³⁵.

Ambas referencias supusieron un serio avance, sin embargo ellas no constituyeron fines en sí mismas, más tampoco la política social dentro de la que podrían ser encuadradas. Éstas fueron planteadas como medios para poder responder a un fin último y claramente económico plasmado también en el texto y consistente en promover un “desarrollo armónico de las actividades económicas de toda la Comunidad, una expansión continuada y equilibrada y una creciente estabilidad, así como un aumento acelerado del nivel de vida”³⁶. Se evidencia así, el carácter económico de este programa.

En 1975, amparado en el art. 119 del Tratado de Roma y bajo el marco del Programa de Actuación Social, el Consejo de las Comunidades Europeas promulga la Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos. El artículo 1 en el que se proclama la igualdad de retribución, junto con el resto de su articulado trata de garantizar la efectividad de la igualdad salarial.

La Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, surgió también en desarrollo del art. 119 del Tratado de Roma, pero fundamentalmente en respuesta al Programa de Acción Social, puesto que entre sus cometidos se hallaba extender la igualdad en el ámbito laboral a todos los aspectos de las relaciones del trabajo.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ *Ibidem*.

Esta norma legitimó la acción positiva como medida para compensar la desventaja femenina en el mercado de trabajo y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En ella quedó prohibida la discriminación, tanto directa como indirecta (artículo 2), entre mujeres y hombres en los distintos estadios de la relación laboral. También prohibió la discriminación en el acceso al empleo y en la promoción profesional (artículo 3), en la formación perfeccionamiento y reciclaje profesionales (artículo 4), y protegió contra las condiciones de despido que implicaran discriminación por razón de sexo (artículo 5).

Esta directiva sería seguida por otras dos, con una incidencia específica sobre el ámbito relativo a la aplicación del principio de igualdad en materia de seguridad social. Así tenemos en primer lugar la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social y en segundo lugar la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de seguridad social.

De la misma manera que el artículo 119 del Tratado de Roma, las directivas que acaban de ser expuestas, tenían como fin último el establecimiento de unos parámetros mínimos para los empresarios europeos con la intención de impedir toda clase de competencia desleal dentro del mercado común. Era habitual la utilización de mujeres trabajadoras, puesto que al ser sus salarios más bajos que los de los varones su contratación resultaba más rentable.

3.1.2 Primer Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1982-1985)

En 1983 la Comisión decidió organizar las acciones y medidas relativas al principio de igualdad entre hombres y mujeres a través de Programas de Acción Comunitaria. Éstos recomendaban y aconsejaban la adopción y el desarrollo por parte de los Estados miembros de medidas fundamentalmente relativas a determinados aspectos que dificultaban la presencia de la mujer en el mercado laboral. Entre ellos cabe destacar cuestiones como la formación, los horarios y ciclos de vida laboral flexible, la distribución de responsabilidades familiares o el cuidado de hijos e hijas.

Pese a que estos programas no constituyan en sí mismos objeto de la presente investigación, sino que su función es servir de marco para ubicar aquellas disposiciones que sí lo son, es inevitable apuntar como tras ellos también subyace este carácter esencialmente económico.

Concretamente los tres primeros programas tenían por objeto el acceso de la mujer al mercado de trabajo mediante la mejora de su formación y preparación. Sin embargo éste objeto no constituye un fin social y altruista, que persigue estrictamente la protección de la mujer, puesto que Delors en el documento titulado *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*³⁷, en 1993, más conocido como “Libro Blanco”, presentó el papel de la mujer trabajadora como un recurso fundamental para la mejora de la competitividad de la economía europea.

Este momento supuso un punto de inflexión, a partir del cual las medidas dirigidas al incremento de la tasa de empleo femenino han ocupado un lugar central en las políticas de empleo de todos los gobiernos miembros.

³⁷ Crecimiento, competitividad, empleo - Retos y pistas para entrar en el siglo XXI - Libro Blanco .COM(93) 700, diciembre de 1993

En ocasiones tiende a confundirse e incluso a identificarse las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con este tipo de políticas. Ello es consecuencia, como ya se ha expuesto, de una concepción muy restringida del concepto de conciliación, lo cual conduce a la reducción de esta cuestión a aspectos relacionados exclusivamente con la mujer y con el empleo. Esta concepción olvida matices tan estructurales como la dignidad de la mujer o la igualdad y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

El primer Programa abarcó desde 1982 hasta 1985. Bajo su vigencia fueron muchas las resoluciones del Consejo que se dictaron en materia de igualdad, con especial actuación sobre el ámbito de la educación. Sin embargo, no tuvo lugar ninguna directiva que poseyera una incidencia específica en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De esta manera, pese a que la idea de conciliación de las responsabilidades familiares con las aspiraciones profesionales ya había sido mencionada en el programa de acción social de 1974, no sería hasta finales de 1980 cuando se propondrían las primeras medidas concretas.

3.1.3 Segundo Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1986-1990)

Bajo el período para el cual fue establecido el Segundo Programa, además de numerosas resoluciones y recomendaciones, fueron, en materia de igualdad, dos las directivas promulgadas. De un lado, la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de seguridad social, a la que ya hemos hecho referencia. De otro lado, la Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre

hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, que a continuación será detallada.

Este programa se caracterizó por apostar por las acciones positivas como medida fundamental para lograr una igualdad real entre mujeres y hombres. También durante la vigencia del mismo, en 1989 la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, en su artículo 16 hacía referencia a “medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”. Este pronunciamiento supuso un gran avance formal en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin embargo por lo que al principio de igualdad entre hombres y mujeres se refiere, debe apuntarse que el ámbito de actuación de la Carta y la garantía de los derechos en ella contenidos alcanzaba únicamente a aquellas personas en quienes concurriese la condición de trabajador o trabajadora, resultando la mujer la gran desprotegida, dada su precaria situación dentro del mercado laboral.

3.1.3.1 Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad

Por incluir en su contenido aspectos relativos a la protección de la maternidad, y por ser considerada la maternidad como uno de los factores fundamentales que inciden sobre la conciliación, de acuerdo con el enfoque del que este trabajo parte, esta directiva ha sido considerada como una de las directivas que más directamente ha contribuido a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y sobre la que por ello recaerá la cuestión de cuál es el verdadero fin por el que fue promulgada.

Sin embargo, tras realizar su análisis, las medidas dispuestas por esta directiva en relación concretamente con la protección de la maternidad son de dudosa efectividad. Puede decirse que su alcance es limitado, ya que su artículo 8³⁸ sostiene que los Estados tienen únicamente el compromiso, y no la obligación, de examinar aquellas cuestiones relativas a la situación en la que se encuentra la protección de la maternidad de las trabajadoras autónomas y de las cónyuges de los trabajadores autónomos. Menciona exclusivamente el compromiso de realizar un examen o análisis pero en ningún momento hace referencia a la adopción de medidas efectivas de protección cuando del resultado del análisis así se requiera.

Es por ello que esta directiva aporta poco en relación a la protección de la maternidad, no obstante sus disposiciones relativas a los distintos sistemas de seguridad social de cada Estado, sí que gozan de una mayor efectividad.

El objeto que se esconde tras esta Directiva continúa estando vinculado al establecimiento y construcción de un mercado común en el que las reglas del juego han de ser las mismas para todos. Es por ello que mediante la misma, trata de establecerse, principalmente, unas medidas comunes en materia de seguridad social, de manera que todos los Estados deban aplicar las mismas medidas y deban garantizar los mismos derechos a sus trabajadoras y trabajadores autónomos y a las cónyuges de éstos, no teniendo ventajas competitivas en el mercado los unos sobre los otros.

³⁸ “los Estados se comprometen a examinar la cuestión de saber si, y en qué condiciones, las mujeres trabajadoras autónomas y las cónyuges de los trabajadores autónomos pueden, durante la interrupción de su actividad por razones de embarazo o de maternidad,

- tener acceso a servicios de sustitución o a servicios sociales existentes en el territorio,
o

- beneficiarse de una prestación económica en el marco de un régimen de seguridad social o de cualquier otro sistema de protección social pública”, artículo 8 de la Directiva 86/613 del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

Así aparece reflejado en uno de los considerandos de la directiva donde se pone de manifiesto la disparidad existente en esta materia en las legislaciones de los distintos Estados miembros y donde se menciona la importancia de proceder a una aproximación de las disposiciones nacionales.

3.1.4 Tercer Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1991-1994)

Este tercer programa tampoco sigue una estrategia consistente en la construcción de una estructura normativa vinculante, sino que vuelve a optar por medidas “blandas”, lo que le permite abarcar un mayor espectro de cuestiones, así el cuidado de los niños y las niñas o los usos del tiempo.

En relación a la cuestión planteada, entre los actos y disposiciones no vinculantes cabe mencionar la primera Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y las niñas³⁹. Ésta destaca la importancia del cuidado de los hijos y en consecuencia los permisos de paternidad y maternidad como instrumentos que faciliten la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales. De ella se deduce la enorme correlación que existe entre el reparto equitativo de las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos y del hogar y todo aquello relativo a la igualdad de oportunidades en el empleo para hombres y mujeres.

De entre la normativa vinculante que bajo este período se promulga, guarda especial relación con la problemática relativa a la conciliación de

³⁹ Recomendación 92/241/CE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas [Diario Oficial L 123 de 8.5.1992].

la vida personal, familiar y laboral las dos directivas que a continuación se analizan.

3.1.4.1 Directiva 92/85/CEE 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 período de lactancia

Esta directiva, como a continuación se muestra protege en exclusiva la salud de la mujer embarazada, que haya dado a luz, o en período de lactancia⁴⁰, por lo que en puridad, tampoco podría calificarse como una norma que contribuye directamente a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. No obstante indirectamente, incide en ella en gran medida. De esta manera, si calificamos la maternidad como uno de los factores fundamentales que integran y determinan la ecuación “vida, personal, laboral y familiar”, pasa a convertirse en norma objeto de este estudio.

Es cierto que esta norma protege restringidamente a la mujer, por lo que en su momento provocó profundas discusiones acerca de si vulneraba o no el principio de igualdad de trato. Sin embargo, también es cierto que la maternidad, en sí misma, es una característica exclusivamente femenina⁴¹ de la que derivan en muchas ocasiones una serie de penalizaciones para la mujer, fundamentalmente en el ámbito laboral, por lo que las acciones positivas que para su protección se lleven a cabo, en ningún caso podrán ser consideradas discriminatorias.

⁴¹ CABEZA PEREIRO, J., “Maternidad y riesgos laborales”, en AA. VV., *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, CGPJ, 2007, p. 241.

La citada norma promovió la aplicación de medidas en esta línea y en relación a la cuestión que ocupa el presente trabajo, reconoce en su artículo 8 el permiso por maternidad. Éste dispone que los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que “las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz y se encuentren en período de lactancia, disfruten de un permiso de maternidad mínimo de 14 semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales”. Así también sostiene que “este permiso deberá incluir, un permiso por maternidad obligatorio de cómo mínimo dos semanas, disfrutadas antes y/o después del parto”.

Con el fin de otorgar una mayor protección a las trabajadoras embarazadas, el artículo 10 establece la prohibición de despido durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y la terminación del permiso por maternidad.

Otra de sus previsiones fundamentales consiste en el derecho que tiene la trabajadora, que se halle en las circunstancias a las que hace referencia la directiva, concretamente a las previstas en los artículos 5, 6, 7 y 8, a que le sea garantizado el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada.

Esta garantía es imprescindible, pues sin ella, la mujer se vería totalmente discriminada y penalizada por el hecho de la maternidad. En este sentido su penúltimo considerando sostiene que “las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada”.

En esta directiva no queda directamente reflejada la finalidad económica de la misma, en ella no se entrevén estrategias de fomento de empleo femenino, ni tampoco de fomento de la natalidad. Simplemente se trata de una norma que persigue estrictamente proteger la salud y la seguridad de

la trabajadora embarazada, cuando haya dado a luz o en período de lactancia.

El único atisbo en el que parece subordinarse esta protección de la maternidad a otros intereses aparece contemplado en el considerando octavo donde se establece que “la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo”.

El CESE argumenta que los permisos por maternidad excesivamente largos dificultan la reincorporación de las mujeres en sus puestos de trabajo así como su promoción dentro de su carrera profesional, y tienen como consecuencia un elevado índice de abandono del mercado laboral⁴². Este resultado o efecto resultaría totalmente contrario a toda política de fomento de la tasa de actividad femenina.

En relación a esta directiva, se ha de mencionar la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 3 de octubre de 2008⁴³ por la que ésta pretendió ser modificada. Ésta proponía, además de la ampliación del permiso de maternidad de catorce a dieciocho semanas, una serie de medidas dirigidas a estimular a las mujeres trabajadoras para que retomen su actividad después del parto. En este sentido se planteó el derecho de las mujeres a reincorporarse al mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo y el derecho a solicitar una revisión de sus horarios de trabajo con el fin de conciliar la vida profesional y familiar.

⁴² Dictamen 997/2007 del Comité Económico y Social Europeo sobre "Empleo para las categorías prioritarias (Estrategia de Lisboa)" (Dictamen de iniciativa)

⁴³ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 3 de octubre de 2008 por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de las 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 período de lactancia [COM (2008)637 final-no publicada en Diario Oficial].

Esta directiva fue modificada en 2007 por la Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2007 por la que se modifica la Directiva 89/391/CEE del Consejo, sus Directivas específicas y las Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE y 94/33/CE del Consejo, a fin de simplificar y racionalizar los informes sobre su aplicación práctica. Tal y como su propio nombre indica, no supuso cambios relevantes, sino que únicamente afectó a la simplificación y racionalización de los informes sobre su aplicación.

3.1.4.2 Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

Esta directiva no contiene una referencia expresa entre sus objetivos ni entre sus fundamentaciones y motivaciones a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, sin embargo al regular el factor “tiempo”, aspecto trascendental en la ecuación que conforma la conciliación entre la vida profesional y personal, su contribución a esta cuestión resultó fundamental, por lo que se procede a analizar sus fines.

Su cuarto considerando hace referencia al párrafo primero del artículo 7 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, en el que se establece que “la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de la Comunidad”. De esta manera queda claramente plasmado el objeto último de la misma, es decir, “la realización del mercado interior”. La mejora de las condiciones vida, es meramente una consecuencia de la construcción de este mercado interior que queda establecido como fin último.

Al mismo tiempo su sexto considerando reitera esta idea al sostener que “la presente directiva constituye un elemento en el marco de la dimensión social del mercado interior”. Continúa hablando del mercado interior como

objeto principal, el cual se halla conformado por distintas dimensiones, entre las que se halla la dimensión social. Esta aparece como un elemento de un todo, un todo que es el mercado.

La Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000, por la que se modifica la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidos de dicha directiva, tampoco contiene referencia alguna a la fundamentación de la ordenación del tiempo de trabajo en base a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

3.1.5 Cuarto Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1996-2000)

En el período durante el cual estuvo vigente este programa, pueden ser destacadas, en relación a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, fundamentalmente dos directivas: la 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 y la 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 que a continuación serán analizadas.

En la exposición que se realiza, este cuarto programa se verá interrumpido estructuralmente por el comienzo, con el Tratado de Ámsterdam, de la segunda etapa de la evolución de la normativa europea en esta materia, tal y como se distinguió en un principio.

3.1.5.1 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

El primer proyecto de la Comisión consistente en la elaboración de una directiva sobre el permiso parental tuvo lugar en 1983. De acuerdo con autores como Falkner, éste tenía por fin el apoyo a los esfuerzos de la Comunidad para favorecer el desarrollo armonioso del mercado común⁴⁴. Dicha finalidad, como a continuación se expondrá, resultaría más tarde reafirmada por la propia directiva a través de la cual se llevaría a cabo este propósito. Debido a la oposición británica este proyecto quedaría suspendido durante casi una década.

Finalmente, el permiso parental fue puesto en funcionamiento través de la Directiva 96/34/CE. Por medio de ella se llevó a cabo la aplicación del Acuerdo marco sobre permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones UNICE, CEEP y CES.

La directiva que a continuación se analiza se fundamenta en diversas razones y motivos. Por un lado, en el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el que se prevé entre otras cosas que “conviene, asimismo, arbitrar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”. Por otro lado, se fundamenta en el hecho de que la Comisión considerara deseable el emprendimiento de una acción comunitaria en materia de conciliación entre la vida profesional y la vida laboral.

Esta directiva constituye una de las normas que más directamente ha contribuido a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, aunque fundamental y casi en exclusiva en lo que se refiere al cuidado de los hijos e hijas. Tanto el preámbulo del Acuerdo como el apartado primero de su Cláusula 1 sostienen que el objetivo del mismo es “facilitar la

⁴⁴ FALKNER, G., *EU Social Policy*. Routledge, London, 1998.

conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan”.

La norma contribuye a la conciliación esencialmente de dos maneras. En primer lugar, mediante el establecimiento de un permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante, al menos, tres meses hasta una edad determinada que pueda ser de hasta 8 años y que debería ser definida por los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.

Este derecho ha sido definido como un derecho individual para trabajadores y trabajadoras. Uno de los más aspectos más destacables es que la norma recomienda a los Estados la creación de un permiso independiente, individual e intransferible.

Concretamente mediante su carácter intransferible se pretende fomentar y promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en lo relativo a las responsabilidades derivadas del cuidado de familiares y del hogar. En este sentido la consideración octava sostiene que “debe animarse a los hombres a asumir parte igual de las responsabilidades familiares”. Sin embargo este permiso no goza de una protección específica que le otorgara cierta efectividad real. Por una parte la directiva no prevé ninguna compensación económica para el tiempo de su disfrute y por otra parte este carácter intransferible es previsto como una mera recomendación.

En segundo lugar, la directiva contribuye a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, mediante la adopción por parte de los Estados miembros y/o los interlocutores sociales de las medidas necesarias para que los trabajadores y trabajadoras puedan ausentarse de su trabajo por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

La imprecisa redacción de esta medida provoca que sean los Estados miembros quienes determinen los supuestos en los que exista este derecho así como su duración. Es por ello que esta falta de concreción resta a la norma homogeneidad y fuerza vinculante.

Esta norma fue pensada con el fin de facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales pero no de todos los padres y madres, sino únicamente de aquellos que reunieran la condición de trabajadores, es decir, aquellos que tienen un contrato o relación laboral. De esta manera el ámbito de la directiva queda intrínsecamente vinculado al ámbito del empleo, y en consecuencia esto deja entrever el corte economicista que prima en ella.

Por el contrario y a modo de ejemplo, debe ser mencionada la normativa alemana en relación al permiso parental. En ella se contemplan como beneficiarias de las prestaciones por maternidad y de los créditos de pensiones tanto a las madres que no trabajan, a las que lo hacen y a las que lo hace a tiempo parcial. El fin que con ello se pretende es dar un valor cuantitativo al cuidado de la familia y equiparar esta tarea a cualquier trabajo que se realice fuera del hogar⁴⁵.

Por otra parte, esta directiva también ha sido criticada por dejar de lado el cuidado de otros familiares distintos de los hijos e hijas. Como ya se ha expuesto la conciliación es un todo en el que conviven factores como el tiempo, y realidades como la maternidad y las responsabilidades familiares, dentro de las cuales que quedan incluidos tanto el cuidado de menores como de mayores. Ésta última realidad no es contemplada por la directiva.

Aspecto a destacar es la inserción expresa de esta materia, en la séptima consideración, dentro de la política familiar. Éste prevé que “la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos,

⁴⁵ OSTNER, I., “De igualdad de salario a igualdad de empleo” en Rossilli, M. (Coord.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Narcea, S.A de Ediciones, Madrid, 2001, p.60.

los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa”. Esta inclusión aleja las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y le otorga un carácter más amplio al calificarla como política familiar.

Tras buscar qué otros fines podrían hallarse tras esta directiva, de manera clara su duodécima consideración plasma entre sus objetivos y de manera conjunta, por una parte “la necesidad de mejorar las disposiciones de la política social” y por otra parte “fomentar la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas”.

El problema radica en la identificación de cuál de estos objetivos se halla supeditado a cuál. Algunos autores como Falkner sostienen que esta directiva tenía por fin el apoyo a los esfuerzos de la Comunidad para favorecer el desarrollo armonioso del mercado común⁴⁶.

3.2 DEL TRATADO DE AMSTERDAM HASTA LA ACTUALIDAD

La segunda etapa del ordenamiento europeo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comienza con la promulgación del Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997. Este Tratado otorga una especial relevancia a la política de empleo y dedica un título específico al “Empleo”.

Ese mismo año, en la Cumbre extraordinaria de Luxemburgo se fortalece la regulación al respecto y los Estados miembros se comprometen a presentar directrices para el empleo, que se incorporarán a los planes

⁴⁶ FALKNER, G., 1998, op cit.

nacionales de empleo que se presentarán en la Cumbre de Cardiff, en 1998. Entre ellas cabe destacar la adopción de medidas que contribuyan a reducir la desigualdad en las tasas de empleo entre mujeres y hombres (Directriz 16), a conciliar la vida laboral y familiar (Directriz 17) y a facilitar la reincorporación al mercado de trabajo (Directriz 18).

La Estrategia de Lisboa adoptada en el año 2000 en la reunión del Consejo Europeo celebrada en dicha ciudad marcó como objetivo principal hacer que la Unión Europea “se convierta en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”. Con esta finalidad es con la que son promovidas todas las medidas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y dentro de las cuales ha sido integrado el desarrollo de políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ello se puede decir que estas políticas obedecen a un fin superior de carácter económico.

Como instrumento jurídico fundamental que nace dentro de este período, cabe mencionar la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000. En diciembre de 2009, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, la Carta adquirió el mismo carácter jurídico vinculante que los Tratados. A tal efecto, la Carta fue enmendada y proclamada por segunda vez en diciembre de 2007.

Su artículo 33, contenido en el Título IV que tiene por título “Solidaridad”, dispone que:

“1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.”

Dicho artículo lleva por título vida familiar y vida profesional, y la perspectiva desde la que estas medidas son garantizadas es de carácter familiar. Esta ubicación apoya la tesis de que las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral han de encuadrarse dentro de las políticas familiares y no como políticas de igualdad de oportunidades, o como políticas de empleo.

Bajo esta segunda etapa tendrán lugar la continuación del Cuarto Programa de Acción Comunitario de igualdad de oportunidades (1996-2000), el Quinto Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (2001-2005), así como el Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010).

3.2.1 Cuarto Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades (1996-2000)

Continuando bajo el amparo del Cuarto Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades, pese a no tener carácter vinculante es digna de mención la Resolución del Consejo de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000⁴⁷, relativa a la participación equilibrada de los hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. En ella se reconoce de manera explícita que “tanto los hombres como las mujeres, sin discriminación fundada en el sexo, tienen derecho a compaginar la vida profesional y familiar”.

Su punto 1 i) hace referencia a la posibilidad de establecer un permiso de paternidad intransferible y disfrutable simultáneamente al permiso de maternidad. Este punto será el origen del actual permiso de paternidad recogido en muchas de las legislaciones de los Estados miembros.

⁴⁷ Véase Diario Oficial de las Comunidades Europeas 2000/C 218/02, de 31 de julio de 2002.

Respecto a la normativa vinculante surgida en esta etapa, es preciso resaltar la Directiva 97/81/CE, que a continuación se expone.

3.2.1.1 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

El trabajo a tiempo parcial ha sido considerado durante mucho tiempo como una de las modalidades de empleo que mejor facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y así queda dispuesto en la quinta consideración general del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES. Es por ello que esta directiva ha sido seleccionada para ser analizada en el presente trabajo.

Esta norma tiene por objeto “garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial”, así viene establecido en la cláusula 1 del Acuerdo. Ella, a su vez, contribuye indirectamente al logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dentro del marco del principio de no discriminación, debido a que la gran mayoría de empleos a tiempo parcial son ocupados por mujeres.

Esta directiva respondió a la necesidad planteada por el Consejo Europeo de Dublín de 1996 de promover diversas modalidades de trabajo con el fin de hacer frente al nivel de desempleo existente. Ello a su vez precisaba de la creación de nuevos sistemas de protección social aplicables a estas nuevas formas de trabajo.

Entre estas nuevos modelos se presta una especial atención al trabajo a tiempo parcial, concebido en un principio como una medida que permite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Posteriormente, estudios más recientes han demostrado cómo esta modalidad de empleo

tiene efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres⁴⁸.

El CESE no tiene una posición clara acerca de las jornadas laborales a tiempo parcial, ya que si por un lado entiende que son una buena medida de conciliación, por otro lado, destaca las repercusiones negativas que tiene la “feminización” de este tipo de jornada en cuanto a bajos ingresos, dificultades de promoción, tipo de trabajos realizados⁴⁹.

Los trabajos a tiempo parcial, no gozan lógicamente de la misma remuneración que los trabajos a tiempo completo, lo cual causa bien una dependencia de este trabajador o trabajadora respecto de su cónyuge o pareja, bien una situación de precariedad económica en aquellas familias monoparentales. También impiden en muchas ocasiones la promoción profesional, el desempeño de puestos de responsabilidad y en ocasiones suponen una merma de derechos respecto de los poseídos por los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.

Tenidas en cuenta estas circunstancias, no se debe olvidar que en la inmensa mayoría de los casos son las mujeres quienes ocupan este tipo de puestos, debido a que continúan siendo ellas quienes tienen atribuidas las responsabilidades del cuidado de la familia y del hogar. Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, durante el primer trimestre de 2011, en España el 76,04% de los trabajos a tiempo parcial son ocupados por mujeres⁵⁰. Esta modalidad de empleo se convierte en uno de los instrumentos fundamentales para poder compatibilizar la vida

⁴⁸ BELTRÁN FELIP, Reyes, “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis” en *Cuaderno de Relaciones Laborales* nº 17, 2000, pp. 139-161.

⁴⁹ Dictamen 325/2004 del Comité Económico y Social sobre el tema “Medidas de apoyo al empleo” (Dictamen de iniciativa).

⁵⁰ Encuesta de población activa. Instituto nacional de Estadística, sitio web “Instituto de la Mujer”, consultado el 6/06/2011. URL:

http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=null&pagina me=InstitutoMujer%2FPágina%2FIMUJ_Estadísticas

familiar y profesional y al mismo tiempo en un obstáculo en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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 trató de paliar la discriminación sufrida por los trabajadores a tiempo parcial respecto de los trabajadores a tiempo completo, contribuyendo indirectamente a reducir la desigualdad existente entre hombres y mujeres. Para ello exigió a los Estados el establecimiento de unos principios generales y de unas condiciones mínimas para este tipo de contratos. Tal y como sostiene la cláusula 4 del Acuerdo “no podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”. Pese a ello, se observa como en la realidad, en muchas ocasiones los trabajadores a tiempo parcial no gozan de los mismo beneficios y derechos que los trabajadores a tiempo completo, ni tampoco pueden disponer de las mismas medidas de conciliación que éstos.

Junto con estos fines de carácter social, como puede ser la mejora de la calidad del trabajo a tiempo parcial, se han de mencionar también otros fines que la propia directiva expone.

En primer lugar, la tercera consideración hace referencia y fundamenta la Directiva en el artículo 7 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, donde se menciona que “la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de la Comunidad”. De esta manera se refleja como el fin último es la construcción de un mercado interior, el cual tendrá como consecuencia intrínseca la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros.

En segundo lugar, queda claramente expuesto que uno de los fines principales, por no decir el fundamental, es la promoción del empleo. Éste aparece transcrito en la quinta consideración de la directiva y reiterado en la cuarta consideración general del Acuerdo, así como en el primer párrafo del preámbulo del Acuerdo donde se sostiene que “el presente Acuerdo es una contribución a la estrategia europea general a favor del empleo”.

Por su parte, los agentes sociales rechazaron el tratamiento obligatorio a prorrata de trabajo a tiempo parcial que proponía la Comisión⁵¹. Esta propuesta también refleja la primacía dada a la creación de empleo, sin prestar atención a la calidad de los puestos creados.

En tercer lugar, la consideración séptima tiene en cuenta “la necesidad de mejorar las exigencias de la política social, favorecer la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar la imposición de limitaciones administrativas, financieras y jurídicas que obstaculicen la creación y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas”. En ella se menciona expresamente el aspecto económico como uno de los fines principales. Por todas estas argumentaciones puede concluirse que el carácter económico permanece en la base de esta directiva.

3.2.2 Quinto Programa de Acción Comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades (2001-2005)

En marzo de 2002, el Consejo Europeo reunido en Barcelona pone en marcha una serie de acciones y medidas dirigidas a suprimir los elementos que obstaculizan y desincentivan la participación de la mano de obra femenina, principalmente mediante el establecimiento, para 2010,

⁵¹ Decisión 95/593/CE del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000). OJ nº L 335, 30/12/1995.

de estructuras de cuidado para al menos el 90% de los niños de más de tres años, y al menos, el 33% de los niños menores de dicha edad.

Es cierto que el establecimiento de estas estructuras de cuidado contribuye a la igualdad entre hombres y mujeres y a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, sin embargo se ha de decir que obedece fundamentalmente al cumplimiento de las estrategias europeas de crecimiento y empleo. Es decir, contribuye y tiene su fundamentación en fines de carácter económico.

Dentro de este quinto programa no tuvo lugar ninguna directiva que contribuyera especial y directamente a la materia objeto del presente estudio, sin embargo cabe mencionar algunas que, debido a su incidencia en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, han facilitado, indirectamente, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así, la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta última reitera la protección de la maternidad, remitiéndose a la Directiva 92/85/CE⁵², y la relativa al permiso parental, dispuesto en la Directiva 96/34/CE⁵³.

⁵² Directiva 92/85/CEE 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 período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

⁵³ 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 norma viene a completar la Directiva 92/85/CEE, ya que ésta no garantizaba plenamente a la mujer trabajadora que se hallaba en las circunstancias prescritas en la misma derechos como la vuelta al puesto de trabajo⁵⁴. Su mejora consistió en el establecimiento de una cláusula según la cual si una mujer embarazada es despedida durante el embarazo o durante el permiso por maternidad en la mayoría de los Estados miembros el empresario deberá demostrar que el despido se debe a una causa objetiva al margen del embarazo, es decir, esta Directiva invirtió la carga de la prueba.

3.2.3 Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010

El Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres, llevado a cabo por la Comisión para los años 2006-2010, establece entre sus áreas principales “la conciliación de la vida privada y actividad profesional”.

Es preciso hacer mención a la entrada en vigor el 1 de diciembre de 2009 del Tratado de Lisboa, oficialmente firmado por los Jefes de estado el 13 de diciembre de 2007, pues su artículo 6 atribuye eficacia de Tratado a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000, adoptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo. En ella se reconoce expresamente en el artículo 33 el derecho a la conciliación entre la vida familiar y profesional.

También tuvo gran relevancia en 2008 la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “Un equilibrio en la vida laboral: más apoyo a

⁵⁴ LÓPEZ, M^a Teresa y VALIÑO, Aurelia, *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea, Valoración de las políticas públicas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004, p.28.

la conciliación de la vida profesional, privada y familiar”⁵⁵. Ella destaca la importancia de la conciliación entre los aspectos profesional, privado y familiar, así como la interrelación existente entre las decisiones personales para poder combinar estas realidades y las políticas públicas. El modo en que las personas compaginan estas obligaciones encontradas influye en la participación en el mercado laboral o en las tasas de fertilidad, y al mismo tiempo las políticas públicas influyen en la toma de estas decisiones.

La comunicación plantea como principales medidas a promover y a desarrollar aquellas relacionadas con los permisos por motivos familiares, con la garantía de la igualdad de trato de los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores y con la existencia de guarderías infantiles asequibles y de calidad.

Este texto entiende como una de las finalidades principales de las medidas de conciliación el hecho de “atraer a más personas al mercado laboral”. Así lo establece tras hacer referencia al relanzamiento de la Estrategia de Lisboa⁵⁶ en 2005, donde se reconoció “la necesidad de explotar el enorme potencial de las mujeres en el mercado de laboral”. De

⁵⁵ COM (2008) 635 final.

⁵⁶ COM (2005) 24. La Cumbre de Luxemburgo sobre el empleo en noviembre de 1997, anticipa la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam lanzando la Estrategia Europea de Empleo. El objetivo de la EEE es reducir significativamente el desempleo a escala europea en cinco años. La EEE crea un marco de vigilancia multilateral que incluye, en particular, un informe conjunto sobre el empleo anual, unas directrices de empleo que servirán de base para los planes nacionales de acción (PNA) elaborados por los Estados miembros, así como recomendaciones del Consejo de Ministros a los distintos Estados miembros. La coordinación de las políticas nacionales de empleo tiene como principal objetivo que los Estados miembros se comprometan sobre un conjunto de objetivos y metas comunes, en torno a cuatro pilares: la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades

El Consejo de Lisboa de marzo de 2000 fijó el objetivo de convertir a Europa en «la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social» en diez años. La EEE adquiere toda su importancia en esa estrategia global.

esta manera las medidas conducentes a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral vuelven a quedar subordinadas a intereses relativos al incremento del empleo, es decir, a intereses económicos. Quedan reducidas a medios las que deberían ser planteadas como fines en sí mismas.

Bajo la vigencia de este Plan han sido llevadas a cabo dos directivas que en mayor o menor medida han contribuido a la mejora de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En primer lugar, la Directiva 2006/54/CE⁵⁷ cuyas aportaciones no son excesivamente numerosas pero sí supone un impulso en esta materia. En segundo lugar, la Directiva 2010/18/UE⁵⁸, directiva que sí puede ser calificada de pilar fundamental dentro de esta temática.

3.2.3.1 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)

La Directiva 2006/54, 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, no se trata de una norma que realice una considerable aportación a la conciliación entre la vida profesional y familiar, ni cuantitativa ni cualitativamente, sin embargo sí contiene pequeñas pinceladas al respecto que construyen y suponen un avance en este sentido.

⁵⁷ 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) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006].

⁵⁸ 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 norma actuó como norma codificadora y recopiló en ella otras como las Directivas 76/207/CE⁵⁹, la 97/80/CE⁶⁰ y la 75/117/CE⁶¹, y sus modificaciones. Reúne en un único texto las disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Su punto 11 invita explícitamente a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que adopten “reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar” y propone “reglamentaciones adecuadas sobre el permiso parental que puedan solicitar tanto padres como madres”, así como “la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de niños y la asistencia a personas dependientes”.

Las referencias normativas relativas a derechos de conciliación en esta directiva son escasas. Esta carencia puede justificarse por tratarse de una norma fruto de otras normas y por el hecho de que ninguna de ellas tenga por objeto expreso la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A pesar de ello, sí pueden encontrarse algunas disposiciones que se acercan más directamente a esta temática como el artículo 15 donde se menciona la “reintegración tras el permiso de maternidad” para que la persona trabajadora pueda beneficiarse de “cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia”.

⁵⁹ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

⁶⁰ Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo

⁶¹ Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos

Por lo que a la finalidad con la que esta Directiva es dictada, se ha de decir que en ella confluyen todos los objetivos de las distintas normas que refunde. Es por ello, que pese a que sostenga que tiene por objeto “garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación”, tal como enuncia su artículo 1, con éste convive cada uno de los objetivos de las normas que la directiva refunde. La finalidad de esta directiva puede ser deducida de su ámbito de aplicación, es decir, en éste se plantea como fin garantizar la igualdad entre hombres y mujeres únicamente en el ámbito de la empleo y de la ocupación, dejando entrever así la superioridad del fin económico.

3.2.3.2 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

Esta directiva tiene su base en la Directiva 96/34/CE, a la que deroga⁶², y en el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado en 1995 que esta última recoge y que sería revisado por los interlocutores sociales. De esta manera la Directiva 2010/18/UE es fruto de la negociación entre estos interlocutores, negociación que quedó plasmada en el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESS, la UEAPME, el CEEP y la CES, de 18 de junio de 2009⁶³.

Esta última directiva sostiene respecto de la Directiva 96/34/CE en su tercera consideración, que “contribuyó en gran medida a mejorar las oportunidades de que disponían los trabajadores con hijos en los Estados

⁶² Considerando 7, Directiva 2010/18/UE del Consejo por la que se aprueba el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE

⁶³ Fecha de presentación ante la Comisión, 30 de julio de 2009, COM (2009) 410 final

miembros para conciliar mejor sus responsabilidades laboral y familiares mediante permisos”.

Debido a este carácter y origen negociado, la Directiva 2010/18/UE puede ser calificada de norma de mínimos que tiene como fin la armonización de las legislaciones de los Estados miembros así como la fijación de unas directrices comunes en materia de conciliación. Así viene establecido en el propio texto en la cláusula 1.1. Algunos autores como Cabeza Pereiro hablan de su carácter “laxo” y “muy tibio”⁶⁴.

Sin embargo, y pese a ser calificada de tibia, esta directiva prevé un mecanismo de control con la intención de asegurar su cumplimiento y tiene un mayor alcance que su predecesora. Por una parte su artículo 2 establece que “los Estados miembros determinarán las sanciones aplicables en caso de infracción de las disposiciones nacionales promulgadas en aplicación de la presente directiva. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias”. De esta manera trata de garantizar el cumplimiento de su contenido. Otorga a los Estados miembros la función de control y de sanción.

Por otra parte, y respecto a su ámbito de aplicación reconoce expresamente en su cláusula 1.3 que la misma se aplicará a “trabajadores a tiempo parcial, trabajadores con un contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal”. Éste es ampliado respecto a la directiva anterior, la cual únicamente alcanzaba, de acuerdo con lo dispuesto en su cláusula 1.2 a “todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro”.

⁶⁴ CABEZA PEREIRO, J., ¿En que debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?, *Revista Aranzadi Social*, núm. 6/2010, p. 89.

Este amplio ámbito de aplicación unido a la voluntad expresa de que se dé cumplimiento a la norma, refleja la intención de armonizar y homogeneizar las legislaciones de los distintos Estados miembros, de manera que unos mínimos comunes sean garantizados a todos los trabajadores y trabajadoras con independencia del tipo de relación laboral que les una a su empleador.

Por lo que al análisis del objeto se refiere, en primer lugar se ha de hacer mención al objeto que muestra la directiva de manera clara y evidente. La cláusula 1.1 proclama como fin del Acuerdo “facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios o los usos nacionales”.

La conciliación aparece así como fin último, no obstante y puesto que el objeto del presente trabajo es determinar la concurrencia de este fin social tras las distintas directivas existentes en materia de conciliación procede hacer mención a determinadas relaciones establecidas por la directiva, que pueden conducir a la consecución de otros fines, y no precisamente de carácter social.

En su preámbulo viene establecida una relación directa entre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo, haciendo referencia expresa a la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo. Se realiza especial alusión a uno de sus objetivos consistente en “incrementar la tasa de empleo general al 70%, la tasa de empleo femenino al 60% [...], y la contribución al logro de estos objetivos de las políticas encaminadas a mejorar la conciliación de la vida profesional, privada y familiar”.

De este párrafo se deduce el carácter instrumental y no final que poseen las políticas y medidas en materia de conciliación. Este objeto que la

directiva trata mostrar como fin último, no resulta más que un medio, una herramienta para el alcance de otras metas que preocupan mucho más a la Unión como es el incremento de la tasa de actividad femenina.

Así, puede argumentarse nuevamente el carácter económico de la normativa europea en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, concretamente, en este caso, de la Directiva 2010/18/UE.

Desde las instituciones europeas se viene defendiendo la corresponsabilidad como meta fundamental, y como medio para el alcance de una igualdad real entre hombres y mujeres. En este sentido, la Directiva 2010/18/UE reconoce en su considerando 12 que “las medidas para animar a los hombres a participar por igual en las responsabilidades familiares no han dado suficiente resultado”, por ello propone “adoptar medidas más efectivas para fomentar una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres”.

Esta expresa mención acerca de la importancia de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres es de suma trascendencia, puesto que es necesario corregir realidades tales como la “doble presencia femenina”, y la exclusiva atribución a la mujer de los roles de cuidado de la familia y del hogar.

Entre las aportaciones de la directiva que contribuyen al fomento de esta ansiada corresponsabilidad y al reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, pueden mencionarse, la afirmación del carácter, “en principio” intransferible del permiso parental, así como la diferenciación realizada entre el permiso de maternidad, el parental y sobre las ausencias de trabajo.

Por una parte, esta intransferibilidad aparece proclamada en primer lugar en la consideración decimosexta de manera aparentemente absoluta. Sin embargo a la hora de ser regulada, el legislador parece que ha decidido suavizar los términos, convirtiendo el permiso en intransferible parcialmente o, lo que es lo mismo, en transferible.

La cláusula 2.2 contempla que “a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible”.

Así también, el hecho de que las modalidades de aplicación del período intransferible se dejen al arbitrio de cada uno de los Estados miembros, indiscutiblemente resta a la medida la pretendida homogeneidad anteriormente mencionada.

Por otra parte, mediante la distinción entre el permiso de maternidad, el parental y las ausencias al trabajo por causa mayor, la directiva trata de poner de manifiesto que la conciliación no puede ser reducida a la maternidad, y que no pueden las disposiciones que protegen la maternidad sustituir a los específicos permisos parentales⁶⁵.

De lo dispuesto en el considerando cuarto⁶⁶ se deduce que los principales instrumentos de los que la Unión Europea se vale para la mejora de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar son aquellas medidas existentes en materia de protección de la maternidad y de permiso parental. Ello unido a que la regulación olvida la protección de cuidados que requieren aquellos familiares que no reúnen la condición de hijos e hijas, causa una de las deficiencias más importantes de estas directivas. Esta norma no recoge una alusión concreta en relación al cuidado de familiares, lo que supone una carencia criticable de la misma. La

⁶⁵ *Ibidem*, p. 92.

⁶⁶ “[...] la Comisión consultó a los interlocutores sociales europeos en 2006 y 2007 sobre la manera de seguir mejorando la conciliación de la vida profesional, privada y familiar y, concretamente, la legislación de la Unión existente en materia de protección de la maternidad y permiso parental, así como la posibilidad de introducir nuevos tipos de permisos familiares, tales como los permisos de paternidad, de adopción y para el cuidado de familiares.” Considerando 4, Directiva 2010/18/UE del Consejo por la que se aprueba el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE

necesidad de cuidado a familiares distintos de los hijos constituye uno de los problemas fundamentales de los trabajadores y trabajadora.

En su cláusula 7ª, mantiene una referencia idéntica a la contemplada en la cláusula 3ª de la Directiva 96/34/CE⁶⁷, en la que se regulaba la ausencia al trabajo por motivos de fuerza mayor. Bajo estas disposiciones han hallado amparo las ausencias al trabajo por el cuidado de familiares, puesto que no existe una regulación expresa que contemple tales circunstancias. Las dificultades para llevar a cabo el cuidado de las personas mayores es una realidad que está cada vez más presente en nuestra sociedad y que se convierte en un elemento fundamental en la complicada empresa de la conciliación.

Como aspecto a destacar y que responde a la argumentación planteada en el presente trabajo, ha de ser mencionada la consideración general 8 en la que las políticas de conciliación son concebidas como políticas familiares y no como políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

⁶⁷ 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.

4 CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Tras el análisis realizado sobre las principales directivas europeas existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pueden extraerse diversas conclusiones que a continuación serán expuestas.

En primer lugar, se ha de poner de manifiesto que dos son los ámbitos sobre los que casi únicamente inciden las medidas de conciliación: la protección de la maternidad en el ámbito laboral y el permiso parental. Ello da lugar a que queden olvidados otros múltiples factores y variables que componen esta realidad. Dicho tratamiento se produce por no considerar las políticas de conciliación como políticas familiares, sino como políticas de empleo y de igualdad de oportunidades fundamentalmente.

Tal y como se ha establecido en el apartado relativo al marco teórico, las políticas de conciliación han sido tradicionalmente incardinadas dentro de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y concretamente dentro del ámbito del empleo. Sin embargo podemos observar un leve giro en las últimas directivas, como es el caso de la Directiva 2010/18⁶⁸, la cual realiza una mención expresa a la política familiar.

En segundo lugar y como conclusión central se puede afirmar que prácticamente la totalidad de las directivas analizadas presentan un marcado corte economicista tras el aparente fin social que persiguen y pretenden. Dicha afirmación puede realizarse tras haber identificado los fines que se observan tras cada una de las normas estudiadas.

⁶⁸ 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.

Al buscar el motivo y causa de esta evidencia pueden ser expuestas las argumentaciones que justifican este fin económico en el caso de las políticas de igualdad de oportunidades. Tal y como se ha explicado en el punto anterior, tal asimilación puede realizarse por la tradicional incardinación de las políticas de conciliación en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades.

En este sentido Rossilli⁶⁹ expone que la política sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la inmensa mayoría de políticas sociales de la Unión Europea, actúa únicamente con un objeto claramente económico, es decir, se limita al diseño de medidas conducentes a la creación del mercado común y a la reestructuración de los mercados laborales. Dicha afirmación se cumple también en el caso de las medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar. Tras ellas se persiguen fines como el crecimiento de la tasa de actividad femenina, o la construcción de un mercado interior competitivo.

La evolución y el avance legal en materia de igualdad han sido notables, con logros tales como la igualdad formal de retribución por un mismo trabajo y la igualdad en materia de seguridad social, sin embargo esta igualdad ha sido promovida fundamentalmente en ámbitos económicos. Tal y como plasma de nuevo el citado autor *“la política social de la UE se ha limitado a fijar un común denominador de los derechos de los trabajadores, esencial en el funcionamiento del mercado común a fin de evitar el basurero social dentro de la CE y eliminar las barreras para la movilidad de la mano de obra”*⁷⁰.

La legislación vinculante existente en materia de igualdad de trato y de oportunidades queda restringida a normativa de carácter laboral, tendente

⁶⁹ ROSSILLI, M. (Coord.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Narcea, S.A de Ediciones, Madrid, 2001, p.26.

⁷⁰ *Ibidem.*, p. 22.

a garantizar la igualdad de la mujer en el acceso, promoción así como en las condiciones de trabajo.

Se observa como la mayor parte de la normativa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres creada dentro de la UE refleja el predominio de las razones del mercado como consecuencia del contexto neoliberal dominante en el que se articula la política social de la UE. La orientación hacia el mercado de la política social europea es consecuencia del origen prevalentemente económico del proyecto comunitario.

Este rasgo también puede ser observado palabras del propio CESE, el cual sostiene 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”⁷¹.

En este texto aparece claramente reflejado como el fin de la promoción del acceso de las mujeres al mercado laboral es la contribución al crecimiento de la economía. Se muestra la igualdad entre hombres y mujeres como un medio para el logro del mantenimiento y del incremento de la productividad en Europa.

Esta exposición, así como la ubicación temática de las disposiciones relativas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el marco de las disposiciones que tienen por fin la igualdad de trato y de oportunidades, nos permite deducir que la normativa en materia de conciliación también tiene este marcado corte economicista.

⁷¹ COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO 1416/2000.

Por su parte, autores como Jacquot, Ledoux y Palier⁷² han dividido las políticas propiamente de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en tres etapas y han asignado a cada una de ellas unos objetivos o fines. De esta manera afirman que en una primera etapa, que abarca las décadas de 1970 y 1980, la conciliación era consecuencia del proceso de integración económica. En una segunda etapa, que transcurre a lo largo de los años 90, sostienen que la conciliación es entendida como un medio para promover el derecho a la igualdad de trato. Finalmente, en la tercera etapa, que transcurre desde el año 2000 hasta la actualidad, ponen de manifiesto que este fenómeno es concebido como medio para promover el empleo, la actividad y el crecimiento económico.

Este planteamiento, en consecuencia, pueden dar lugar, por una parte, a la reducción de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a políticas de empleo, que tienen por fin estrictamente el incremento de la tasa de actividad femenina.

Por otra parte también puede conllevar la desprotección y el olvido de determinados colectivos como pueden ser las personas dependientes distintas de los hijos e hijas. Prácticamente la totalidad de las medidas van dirigidas para aquellos supuestos en el que las responsabilidades familiares vienen originadas por el cuidado de hijos, olvidando que la realidad familiar puede ser mucho más rica y compleja.

Por todas estas causas puede afirmarse en primer lugar, la importancia de un correcto tratamiento de las políticas de conciliación como políticas familiares en sí mismas. En segundo lugar, puede decirse que el mantenimiento de un enfoque y de una perspectiva estrictamente

⁷² JACQUOT, LEDOUX y PALIER, *The emergence and changing nature of a polysemic category. European resources in the field of reconciliation between paid work and private life*, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 11/2010, RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh, 2010, p. 24. Disponible en

https://www.socialpolicy.ed.ac.uk/data/assets/pdf_file/0009/52866/REC-WP_1110_Jacquot_Ledoux_Palier.pdf. Consultado el 1 de junio de 2011.

económica en materia de conciliación, empobrece muchísimo las enormes posibilidades que en este ámbito podían llevarse a cabo, pero que quizá por no contribuir al incremento del empleo o a la mejora del mercado, quedan descartadas.

Con este estudio pretende ponerse de relieve la importancia de esta realidad, de cómo la promoción y el fomento de medidas de conciliación es imprescindible para avanzar en tantos y tantos ámbitos. Las ventajas que su implantación reporta suponen mejoras en salud, seguridad, atención y cuidado familiar, igualdad y también suponen mejoras económicas, pueden ser consideradas como una auténtica inversión puesto que son muchos los estudios que avalan esta rentabilidad⁷³.

Desde aquí se pretende animar y realizar un llamamiento a todos los organismos públicos así como a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras para promover y hacer uso de este tipo de medidas pues de ellas depende en parte la protección de la maternidad, de la familia, y en definitiva, la construcción de una nueva sociedad.

Con el fin de contribuir a este loable objeto, se procederá en un futuro próximo a profundizar en esta línea de investigación de una manera más completa y exhaustiva. Para ello se analizarán comparativamente las distintas medidas que acostumbran a tomarse en este ámbito en distintos países de la Unión Europea, planteando sus aspectos positivos y negativos y realizando posibles propuestas al respecto.

⁷³ LLUCH FRECHINA, E., "Medidas de conciliación y resultados empresariales" en Abril Stoffels, R. (Coord.), *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, 2010, p. 245-260, <http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?docid=11642> consultado el 30 de junio de 2011.

BIBLIOGRAFÍA

ABRIL STOFFELS, R. (Coord.), *Informe sobre políticas públicas de atención social a la maternidad*, Generalitat Valenciana, 2010. Disponible en:

<http://www.bsocial.gva.es/masvida/portal?docid=9842> consultado el 30 de junio de 2011.

ABRIL STOFFELS, R. (Coord.), *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, Generalitat Valenciana, 2010. Disponible en:

<http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?docid=11642> consultado el 30 de junio de 2011.

AZÚA REYES, S. T., *Metodología y técnicas de la investigación jurídica*, Editorial Porrúa S.A., México, 1990.

BELTRÁN FELIP, R., “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis” en *Cuaderno de Relaciones Laborales* nº 17, 2000.

BOBBIO, N., *El futuro de la democracia*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.

CABEZA PEREIRO, J., “Maternidad y riesgos laborales”, en AA. VV., *Trabajo y familia en la jurisdicción social. Conciliación de la vida familiar y laboral y protección contra la violencia de género*, CGPJ, 2007.

CABEZA PEREIRO, J., “¿En que debe cambiar el Derecho Español para adaptarse al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental?”, *Revista Aranzadi Social*, núm. 6/2010.

CARRASQUER OTO, P., “En torno a la conciliación de la vida laboral y familiar. Una aproximación desde la perspectiva de la doble presencia”, *Revista Red Social EDSI*, 2005.

CASTELLANO, Emilia, *Feminismo de la Diferencia y Políticas laborales Comunitarias para fomentar la Igualdad de Género*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2008.

COURTIS, Christian (Coord.), *Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006.

CRUZ PARCERO, J. A., “Los métodos para los juristas”, en *Courtis, Christian. (Coord.), Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006.

DE LIMA LOPES, J. R., “Regla y compàs, o metodología para un trabajo jurídico sensato”, en *Courtis, Christian (Coord.), Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006, p. 53.

FALKNER, G., *EU Social Policy*. Routledge, London, 1998.

FIX-ZAMUDIO, H., *Metodología, docencia e investigación jurídicas*, Editorial Porrúa S.A., México, 1984.

FLAQUER VILARDEBÓ, L. (Coord) y otros, *Políticas familiares en la Unión Europea*, Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona, 2002.

GARRIDO GÓMEZ, M^a. I., *La política social de la familia en la Unión Europea*, Dykinson, Madrid, 2000.

JACQUOT, LEDOUX y PALIER, *The emergence and changing nature of a polysemic category. European resources in the field of reconciliation between paid work and private life*, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 11/2010, RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh, 2010. Disponible en

https://www.socialpolicy.ed.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0009/52866/REC-WP_1110_Jacquot_Ledoux_Palier.pdf. Consultado el 1 de junio de 2011.

KELSEN, H., *Teoría pura del derecho*, Editorial Porrúa, México, 1993.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M^a. L., “La política comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. Recepción en la Ley de Igualdad”, en VV. AA., *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Comares, Granada, 2007.

LLUCH FRECHINA, E., “Medidas de conciliación y resultados empresariales” en ABRIL STOFFELS, R. (Coord.), *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, 2010. Disponible en

<http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?docid=11642> consultado el 30 de junio de 2011.

LATORRE, A., *Introducción al Derecho*, Ariel, Madrid, 2002.

LÓPEZ, M^a Teresa y VALIÑO, Aurelia, *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea, Valoración de las políticas públicas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004.

OLIVEIRA, L., L., “No me vengas con el Código de Hammurabi. La investigación socio-jurídica en los estudiantes de posgrado en derecho”, en *Courtis, Christian (Coord.), Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006.

OSTNER, I., “De igualdad de salario a igualdad de empleo” en Rossilli, M. (Coord.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Narcea, S.A de Ediciones, Madrid, 2001.

PEÑA GONZÁLEZ, C., “¿Qué hacen los civilistas?”, en *Cuadernos de Análisis Jurídico*, nº 28, Universidad Diego Portales, 1993.

RAMÓN Y CAJAL, S., “Reglas y consejos sobre investigación científica”, Madrid, 7ª edición, 1935.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010.

ROSSILLI, M. (Coord.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Narcea, S.A de Ediciones, Madrid, 2001.

SASTRE ARIZA, S., “Para ver con mejor luz. Una aproximación al trabajo de la dogmática jurídica”, en *Courtis, Christian (Coord.), Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, Editorial Trotta, Madrid, 2006.