

# El Comité Económico y Social Europeo y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral

RUTH ABRIL STOFFELS

## 1. Introducción

El objetivo de este documento es analizar la forma en que el Comité Económico y Social Europeo (CESE) aborda las cuestiones de conciliación.

Dada la composición y objetivos de este órgano, se entiende que este estudio es útil para conocer las tendencias socio-políticas y líneas de acción de la sociedad europea. Al igual que otros temas sociales no han sido objeto de atención por parte de la Unión Europea hasta tiempos recientes, la conciliación, tanto por sus repercusiones en el bienestar de los ciudadanos como por su impacto en las políticas de igualdad, ha interesado especialmente a las autoridades y órganos comunitarios desde sus inicios.

Prueba de ello son los siguientes documentos de los que nos vamos a ocupar en otros puntos de este informe:

- Art. 33 Carta derechos fundamentales de la Unión Europea, (2000)
- Agenda para la política social y Acuerdos del Consejo de Lisboa (2000),
- Resolución del Consejo y de los Ministros de trabajo, 29 junio 2000,
- Nota COREPER 17 noviembre 2000,
- Reglamento 1260/1999, relativo a las disposiciones generales sobre los Fondos estructurales,
- Resolución Parlamento europeo 28 enero 1999,

- Libro Verde de la Comisión “Partenariado para una nueva organización del trabajo”1997
- Directiva del Consejo 97/81/CE, 15 diciembre 1997, Acuerdo marco entre sindicatos y patronales sobre el trabajo a tiempo parcial,
- Recomendación del Consejo 18 febrero 2992,
- Directiva del Consejo 93/104/CE sobre la organización del tiempo de trabajo,
- Art. 16.3 Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989)

Antes de empezar y profundizar en estas cuestiones debemos hacer dos indicaciones:

En primer lugar, se han analizado los documentos del CESE aparecidos a partir del año 2000, centrándonos en aquellos que se elaboran después de la entrada en vigor del Tratado de Niza por dos razones: primero, por ser ésta la última reforma de los tratados, en la que además, se modifica la composición del CESE ampliando su composición a *“los componentes de la sociedad civil organizada”*, lo cual le otorga un mayor grado de representatividad; y segundo, porque dado que lo que interesa es analizar las tendencias recientes y el estado actual de la cuestión, el estudio de documentos anteriores no otorgaba mucha más información relevante<sup>17</sup>.

En segundo lugar, aunque vamos a encontrar dictámenes que se dedican específicamente a la conciliación en el marco de la política de empleo, lo cierto es que la mayor parte de la información la vamos a obtener de documentos que, tratando otras cuestiones como la productividad, la igualdad entre hombres y mujeres, el estado del bienestar o la flexibilidad laboral, se ocupan de estos asuntos de una u otra forma. Igualmente, mientras que algunos de estos temas preocupan mucho al CESE y a las instituciones comunitarias, siendo objeto de análisis extendido y profundo, como el de la igualdad entre hombres y mujeres o las políticas de empleo, otros son tratados de forma puntual.

---

<sup>17</sup> En todo caso, al final del documento se ofrece un listado de los informes aparecidos en 1990 y que se refieren a esta cuestión directa o indirectamente.

Por otro lado, si unos vienen movidos por un procedimiento legislativo en curso, otros tienen carácter exploratorio o para abrir o participar en un debate social existente. Tal es el caso de la flexiguridad o el de la solidaridad intergeneracional. Finalmente, en unos casos el tema de la conciliación es tratado como central, como es en el caso de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero en otros sólo es uno más de los aspectos a tratar como es en el caso de la competitividad. Por ello, y queriendo ser fieles al posicionamiento del CESE al respecto, se apreciará un cierto desequilibrio entre los temas tratados en este documento. Los primeros se tratan con más profundidad, mientras que en los últimos se esbozan líneas de reflexión o temas a debatir.

### **1.1. Cuestiones sociales en la estructura competencial de la Unión Europea**

Pese a que ya en el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea se hacía referencia a las cuestiones sociales y, dentro de ellas, a las de la igualdad entre hombres y mujeres, cuestiones de empleo y otras que se ven afectadas por la conciliación, lo cierto es que sólo progresivamente la Comunidad se va a acercar a estos temas, siendo de especial relevancia para entender este proceso, el interés de ésta y de sus miembros en dejar de ser vista como una “Europa de los mercaderes”, especialmente sensibilizada en el crecimiento económico y la fortaleza comercial de la Comunidad. De esta forma, en el proceso de construcción europea tendrá un papel cada vez más importante la mejora de la situación de la ciudadanía desde todas las perspectivas. Esta tendencia se agudizará a partir de la aprobación del Tratado de la Unión Europea en 1992 y de sus sucesivas modificaciones. Es más, las cuestiones sociales adquirirán una gran relevancia en los debates que se desarrollen en el marco de estas modificaciones, especialmente en las del fallido Tratado Constitucional y las del Tratado de Lisboa que acaba de entrar en vigor. No olvidemos que en la negativa de Francia y Holanda a ratificar el primero de estos textos, se encontraba el supuesto trato inadecuado a las cuestiones sociales que en él se produjo.

Por otro lado, la firma en Niza de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión supuso un cambio de perspectiva formal de una Unión Europea, cada vez más cercana a la ciudadanía y cada vez

más sensibilizada con el bienestar de los individuos. De esta forma, se dio entrada al actual artículo 33, dedicado especialmente a estas cuestiones. Así, se habla de 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”.

Sin embargo, en el marco de las políticas sociales y de empleo, que es donde fundamentalmente se tratan estas cuestiones, la competencia de la Comunidad Europea es compartida con los Estados miembros y el principio de subsidiariedad juega un papel muy importante.

No esperemos, por tanto, encontrar un enfoque global, único, sistemático y profundo de estas cuestiones en los distintos documentos de la Comunidad, sino más bien directrices, sugerencias y llamadas de atención sobre cuestiones vinculadas a la conciliación. Así, la forma que adoptan los actos jurídicos aprobados suele ser la de directiva, dejando a los Estados libertad a la hora de articular la forma en que se consiguen los objetivos marcados.

## **1.2. El Comité Económico y Social Europeo**

Como ya hemos mencionado anteriormente, el CESE es un órgano consultivo que existe desde los inicios del proceso de integración europea y en el que están representados, de forma directa, los diferentes componentes económicos y sociales de la sociedad civil organizada (empresarios trabajadores, ONGs, colegios profesionales, empleadores, profesiones liberales...). Aunque no tiene poder decisorio directo, este órgano tiene una función consultiva que no puede ser menospreciada.

Así, la adopción de determinados actos jurídicos vinculantes en campos específicos de gran importancia para la vida comunitaria (por ejemplo, empleo, política agrícola, de transporte, de ocupación, industrial, educación, libre circulación de personas y servicios, salud pública, protección de consumidores, cohesión económica y social,

investigación y desarrollo tecnológico, medio ambiente, armonización de la fiscalidad indirecta, aproximación de las legislaciones en el ámbito del mercado interior y redes transeuropeas), precisa la previa consulta a este órgano.

El dictamen puede ser solicitado tanto por el Consejo como por la Comisión o el Parlamento, e incluso él mismo puede emitir dictámenes por propia iniciativa en temas que entiende son de su interés. Caben así mismo los dictámenes exploratorios destinados a hacer una reflexión sobre un tema específico que podría o debería ser tratado por las instituciones comunitarias.

Su función de intermediario entre la sociedad civil y las instituciones europeas, su amplia y variada composición y la búsqueda de consenso en el ejercicio de sus competencias, hacen que el análisis de los dictámenes emitidos sea una buena forma de detectar tendencias sociopolíticas en la población europea así como de ver las preocupaciones, retos, iniciativas y propuestas que gozan del consenso de la sociedad civil europea.

Los informes del CESE contienen una parte descriptiva de la realidad objeto de análisis y una parte de conclusiones y recomendaciones en la que, a la luz de la realidad expuesta, se hacen valoraciones sobre las medidas propuestas por los distintos órganos o sobre las líneas que se deben seguir en el futuro.

A aquellas personas que no estén familiarizadas con el principio de atribución de competencias y la consecuente limitación que tienen los distintos órganos de la Unión Europea a la hora de analizar las distintas cuestiones, les puede sorprender lo que no es sino un imperativo legal que, no obstante, poco a poco va reduciéndose a medida que el proceso de integración europea va avanzando. Estamos hablando de la limitada referencia a sus derechos humanos, su dignidad como mujer, la protección de sus derechos económicos sociales y culturales, salvo en lo que se refiere a un concepto amplio de igualdad en el trabajo (que está expresamente mencionado en los tratados desde sus inicios), y a la protección de la familia, pero esto último desde su valor dentro de la estructura socio-económica de la Unión.

## 2. El CESE y la conciliación

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es un tema del que se ocupa el CESE desde varias perspectivas:

- La igualdad entre hombres y mujeres
- Tendencias demográficas
- Flexibilidad laboral
- Personas de edad avanzada
- Productividad y competitividad
- Ciclo de vida

Antes de proceder al análisis pormenorizado de cada una de estas cuestiones, es preciso subrayar algunas ideas.

En primer lugar, que en muy pocas ocasiones se habla de la conciliación para otras cuestiones que no sean las de la vida familiar, (en este caso se habla de vida privada). De hecho, nótese que el artículo 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea habla de conciliación exclusivamente laboral-familiar y dentro de ésta, especialmente para las familias con niños de corta edad. Así, la posibilidad de dedicar tiempo a otras cuestiones como el ocio, el asociacionismo, actividades humanitarias, participación política, etc., son mencionadas fundamentalmente en los informes que específicamente se ocupan de estas cuestiones o cuando se habla de grupos de población determinados como los jóvenes<sup>18</sup>.

Desde esta perspectiva, la llamada “racionalización de los horarios” no es un término utilizado por el CESE y ello debe ser considerado como negativo, dado que su empleo nos podría permitir avanzar más rápidamente en estas cuestiones, y ello a pesar de que muchas de las ideas que implica esta expresión son consideradas en distintos documentos que tratan, entre otras cuestiones, las vinculadas a la productividad y la competitividad, la satisfacción personal en el trabajo o la flexibilidad horaria.

---

<sup>18</sup> CESE1248/2005; CESE500/2008

Por otro lado, nosotros nos centraremos en los documentos que se ocupan de estos temas de forma general. Sin embargo, debemos destacar que existen documentos que se ocupan de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral (a partir de ahora conciliación) en ámbitos laborales específicos como pueden ser el de transportes, el de sanidad o el del cuidado de personas dependientes. Estos trabajos al tener características específicas, requieren un tratamiento diferenciado, y ello a pesar de que la base sobre la que se sustentan debe ser la misma.

Finalmente, subrayemos que el CESE se ocupa de estas cuestiones partiendo de la situación sociológica, jurídica y laboral que existe en el conjunto de la Unión Europea. Por ello, la realidad reflejada no siempre coincide con la existente en España o en la Comunidad Valenciana (por ejemplo, la inserción de la mujer en el mundo laboral es menor en España que en el resto de la media comunitaria, en el campo de la regulación del permiso de maternidad en muchos países no se paga el 100% de su duración o del salario previo del progenitor que lo disfruta, cosa que sí sucede en España, etc.) aunque las tendencias son las mismas y por ello, las reflexiones son también útiles.

### **3. Conciliación, mujer y exclusión social**

La práctica totalidad de los documentos que se ocupan de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres toca directa o indirectamente el tema de la conciliación<sup>19</sup>. Ello es así porque se entiende que las tareas o roles asumidos por las mujeres, al tiempo que los condicionantes laborales a los que se enfrentan, las sitúan a en una posición de desigualdad que sólo puede ser paliada a partir, entre otros, de medidas de conciliación.

Sin embargo, en este campo parece producirse una especie de dilema entre el ser y el deber ser, en el sentido de que si hacemos frente a los problemas que plantea la realidad actual, seguramente retrasaremos el futuro deseado. Sin embargo, si adoptamos medidas para forzar este futuro deseable, quizás nos olvidemos de todas aquellas mujeres que en la actualidad están sufriendo serios problemas para lograr la igualdad de oportunidades que el resto de la sociedad en la que viven.

<sup>19</sup> CESE 1124/2001.

Es cierto, y ésta parece ser la perspectiva del CESE, que la situación actual es que la mayor parte de estos roles y tareas doméstico-familiares son asumidos en su totalidad o en su mayoría por las mujeres. Por lo tanto, es necesario que se ayude a las mujeres que están en la actualidad sufriendo el problema de la incompatibilidad entre el ejercicio de las tareas familiares-domésticas y el desempeño de un trabajo remunerado. Esta circunstancia les impide un acceso adecuado al mundo laboral (ascensos, remuneración, funciones, tipos de tareas encomendadas, etc.) y a los sistemas de apoyo sociales, entre otros, en el momento de la jubilación. De ahí que cuando se hable de la conciliación se tenga en mente casi siempre a las mujeres como medida de lucha contra la discriminación y como medida de apoyo a su situación actual.

Sin embargo, el CESE destaca continuamente que las medidas de conciliación que se propongan deben ir acompañadas de otro tipo de medidas que busquen el reparto equitativo de responsabilidades familiares y la participación equilibrada en las tareas domésticas<sup>20</sup>. Es una reivindicación generalizada, entre toda la población europea, que el varón se involucre más en las tareas domésticas y en las responsabilidades familiares. Sin este reparto de tareas y responsabilidades, se produce una injusticia clara en perjuicio de la mujer y se dificulta tanto el rol de madre como el de trabajadora. Ha sido y es común entre las mujeres la sensación de que la “liberación” producida por su incorporación al mundo laboral ha supuesto un cierto perjuicio en su vida cotidiana dado que ello no ha supuesto una reducción en sus tareas domésticas y familiares. Como consecuencia de ello, la dedicación se duplica, el tiempo libre se reduce, y el estrés se multiplica, teniendo, además, la sensación de que ninguna de estas tareas, ni las tradicionales ni las nuevas, se hace de forma adecuada. En definitiva, se tiene la impresión de que se les ha pedido ser “superwoman” pero no se les ha dado instrumentos para ello<sup>21</sup>. Así, hasta hace poco, la sociedad ha culpabilizado, injustamente, a la mujer trabajadora por la falta de dedicación al esposo y a los niños y, con ello, de ser la culpable de los divorcios y de los trastornos que sufren algunos hijos, cuando, en realidad, el problema no estaba en su incorporación al mundo laboral sino en el contexto en el que éste se hacía.

<sup>20</sup> CESE 1174/2006.

<sup>21</sup> CESE 423/2007.

Por todo ello, la pervivencia de determinados estereotipos sociales, la carencia de servicios sociales adecuados y la inexistencia de jornadas laborales que permitan que la madre-mujer se incorpore al mundo laboral en igualdad de condiciones a los hombres han generado una importante discriminación social<sup>22</sup>.

En este sentido, cuando hablamos de conciliación debemos hacerlo siempre asumiendo que ésta debe garantizarse para hombres y mujeres y no sólo para las últimas.

Si de lo que hablamos es de exclusión social, las estadísticas vuelven a ser rotundas, se produce un mayor grado de exclusión social entre las mujeres y, especialmente, entre las mujeres ancianas que entre los varones de todas las edades<sup>23</sup>. Y la maternidad, en un entorno en el que es difícil la conciliación, es un dato muy importante entre los factores que determinan esta situación<sup>24</sup>.

Esta penalización de la mujer-madre por su dificultad de conciliar, se refleja, entre otros, en el sistema de pensiones, el tipo de trabajo al que acceden y las condiciones en las que lo hacen.

Si nos centramos en el primero, (al resto le dedicaremos todo un capítulo) el CESE destaca lo que en España es evidente: que la maternidad supone un perjuicio para las mujeres a la hora de recibir pensiones de jubilación o viudedad<sup>25</sup>. Muchas madres se han visto obligadas a retirarse del mundo laboral o reducir sus expectativas dada la imposibilidad de conciliar éste con la maternidad. Con ello han cotizado menos o no han cotizado a la seguridad social y hoy perciben una pensión inferior a la de los varones de la misma edad, que no tuvieron que renunciar a su trabajo y promoción profesional a lo largo de su vida activa.

Ello no es sino reflejo de una situación generalizada en la que el reparto de roles, el menosprecio de la maternidad y la inadecuada participación de la mujer en el mundo laboral originada por su maternidad, va a castigar a la mujer y a su familia. Esto la va disuadir de tener hijos, y, en

<sup>22</sup> CES 408/2001; CESE768/2008.

<sup>23</sup> CESE 94/2007.

<sup>24</sup> CESE 1074/2005.

<sup>25</sup> CESE 1711/2007.

caso contrario, la va a colocar en una situación de especial vulnerabilidad hacia la exclusión, especialmente en determinadas situaciones entre las que destacan<sup>26</sup> las familias monoparentales y con personas dependientes o con alguna discapacidad.

Por lo que se refiere a las familias monoparentales, especialmente aquellas en las que la mujer es la cabeza de familia, se aprecia una mayor vulnerabilidad a la pobreza. En este caso, es fundamental la dificultad de conciliar las obligaciones familiares con las laborales, lo que obliga, en general, a realizar trabajos a media jornada (o jornada reducida), peor pagados, más precarios, que obstaculizan la promoción laboral y que se realizan en peores condiciones<sup>27</sup>, nos encontramos ante un ejemplo de los llamados “trabajadores pobres”. Además, la posibilidad de realizar horas extras para incrementar sus ingresos es dificultada por la necesidad de hacerse cargo de los hijos de forma exclusiva y los costes del cuidado de los hijos por terceros durante estas jornadas. De esta forma, muchas perciben ingresos de un sólo sueldo, el suyo, éste es menor que el de otros trabajadores que realizan las mismas tareas y los gastos son mayores. Con todo ello, el riesgo de caer en pobreza se incrementa considerablemente. Es un hecho constatado que la pobreza en Europa se concentra en la categoría de mujeres solas con hijos e hijas de corta edad<sup>28</sup>.

Por ello, las medidas en este campo van en la línea de favorecer la conciliación laboral y familiar, pero no sólo, ya que se demanda también el apoyo económico directo o indirecto a las familias monoparentales y la prestación de servicios sociales que aligeren sus cargas.

Cuando en la familia hay algún miembro con discapacidad, las dificultades socio-económicas se incrementan (mayor dificultad de conciliar, mayores necesidades, aumento de los gastos) lo cual exige un apoyo específico hacia ellas. Pero si vinculamos esta última cuestión al papel de la mujer en la familia, nos encontramos ante otro factor que genera una mayor debilidad de ésta hacia la exclusión. En este sentido, el rol que se da a las mujeres de cuidado de las personas dependientes, incluyendo personas mayores que requieran cuidados y discapacitadas,

---

<sup>26</sup> CESE 423/2007.

<sup>27</sup> CESE 1614/2003; R/CESE/733/2009.

<sup>28</sup> CESE/733/2009.

así como la inexistencia o inadecuación de servicios sociales que aligeren sus funciones, impiden u obstaculizan la incorporación de la mujer al trabajo lo cual repercute en los ingresos y en el bienestar de la familia<sup>29</sup>.

Por último la incorporación de la mujer-madre al trabajo es mucho más difícil que la de la mujer que no es madre y por ello, el índice de desempleo de las madres, especialmente, con hijos e hijas de corta edad, que van a requerir mayores medidas de conciliación, es alarmante (la tasa de empleo de las mujeres con menores dependientes es de sólo el 65% frente al 91,7 % entre los hombres en iguales circunstancias). Se hacen necesarias, entre otras, políticas de apoyo al sector empresarial que contraten a estas mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social corporativa al respecto<sup>30</sup>.

En todo caso, la vulnerabilidad de las familias y, dentro de ellas, estas últimas que hemos mencionado, no se le escapa a las autoridades comunitarias ni al CESE que piden el desarrollo de medidas especiales de protección para ellas en época de crisis<sup>31</sup>.

En definitiva, por razones de igualdad de derechos entre hombres y mujeres y de justicia social se precisa la elaboración de políticas de conciliación efectivas e imaginativas. Pero volveremos a ello en el epígrafe dedicado al “coste de la no-conciliación”.

#### **4. Conciliación, familia y tendencias demográficas**

Sorprende la claridad e insistencia con que el CESE destaca la necesidad de que se desarrollen políticas que garanticen la sostenibilidad del sistema socioeconómico en Europa<sup>32</sup>. Esto sorprende todavía más, si se tiene en cuenta que, quizás por falta de previsión, quizás por reminiscencias del pasado, o quizás por intereses políticos, lo cierto es que estas cuestiones tienen una nula presencia en la sociedad española y en los poderes públicos a todos los niveles. Lo que parece que es una prioridad clave para la Unión Europea, en España ni se

<sup>29</sup> CESE 501/2008

<sup>30</sup> CESE500/2008.

<sup>31</sup> CESE 48/2009;CESE 768/2008.

<sup>32</sup> CESE/966/2004; CESE 1655/2004; CESE 423/2007.

plantea y, cuando alguno lo hace, es enseguida acallado por próximos y antagonistas.

Los datos referentes a las tendencias de natalidad son claros y contundentes: a día de hoy no está garantizado el reemplazo generacional y con ello corren peligro las pensiones de las actuales generaciones<sup>33</sup>.

Para hacer frente a ello, destaca el CESE, es necesario un acercamiento simultáneo a tres bandas dado que ninguna de ellas soluciona de forma total los problemas y apoyarse en una sola de ellas puede conllevar graves problemas de distinto tipo. Estamos hablando de:

- Inmigración.
- Mayor incorporación de la mujer al trabajo.
- Incremento de los nacimientos.

La primera de ellas, políticas de incremento de la inmigración, puede ayudar, pero no resolver totalmente el problema dado que la cantidad de población inmigrante necesaria para resolver el problema sería tal que causaría importantes problemas sociales en las comunidades afectadas<sup>34</sup>. Además, supone una mala apuesta por el presente frente a lo que podría ser una buena inversión por el futuro. Esto es, por una integración de mano de obra no cualificada y la infrautilización de los recursos que en la actualidad existen frente a cualificar la mano de obra de la que se dispone.

En esta línea, se destaca que una mayor incorporación de la mujer al trabajo podría solucionar parcialmente el problema a medio plazo, dado que el envejecimiento de la población generará una mayor cantidad de ciudadanos dependientes que no podrán nutrirse de los que están trabajando puesto que éstos son cada vez menos. Por ello, la mayor incorporación de ésta, supondría el incremento de la población activa ocupada<sup>35</sup>. En palabras del CESE: *“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*

<sup>33</sup> CESE 973/2006.

<sup>34</sup> CESE 1613/2003. CESE/675/2005

<sup>35</sup> CESE 1641/2004.

*brindar a las mujeres la posibilidad de contribuir a la economía por medio de una actividad profesional propia*<sup>36</sup>.

Sin embargo, esta medida, independientemente de su valoración a efectos de igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, no solucionaría totalmente el problema, sólo lo retrasaría dadas las tendencias demográficas existentes.

La tercera de estas bandas, el incremento de la natalidad no es fácil de conseguir dado que las políticas natalistas que se han desarrollado hasta ahora han tenido un escaso o nulo efecto sobre las familias. Sin embargo, en el caso de España, como en el de otros países<sup>37</sup>, y a la luz de los datos ofrecidos por los entes públicos, existe un desfase entre la cantidad de hijos e hijas que las familias quieren tener y los que efectivamente tienen. Por lo tanto, las medidas tendentes a corregir este desfase pueden ser un buen punto de partida. Y entre ellas son fundamentales las de conciliación.

Es necesario, entre otros, que la maternidad no suponga un perjuicio para la mujer ni para la familia, que las autoridades públicas protejan y asistan a las familias, y que no exista una especie de incompatibilidad entre maternidad y trabajo o entre realización personal-familiar y realización laboral. En este sentido, el propio CESE indica que *“La experiencia en algunos Estados miembros demuestra que una política adecuada que sirva para conciliar la vida laboral y familiar, mediante una asistencia a la infancia suficientemente desarrollada y eficaz y medidas para aumentar el empleo femenino, puede contribuir a aumentar la tasa de natalidad”*<sup>38</sup>.

Los costes que el embarazo pueden tener en las mujeres, el posible descenso de ingresos que como consecuencia de la maternidad se pueden ocasionar, así como la pérdida de status social, determinan una importante renuncia de la mujer<sup>39</sup>, y supone un obstáculo a la hora de hacer un proyecto de vida en el que la maternidad se encuentre armonizada con el resto de facetas de la vida de las mujeres<sup>40</sup>.

---

<sup>36</sup> CES 1416/2000.

<sup>37</sup> CESE 423/2007.

<sup>38</sup> CESE 94/2007.

<sup>39</sup> CESE 966/2004; CESE 1074/2005.

<sup>40</sup> CESE1074/2005.

De esta forma, uniendo el segundo aspecto analizado (la necesidad de que la mujer se incorpore al trabajo de forma normal) y este último punto (necesidad de políticas de natalidad), se puede concluir que es necesario que las medidas que favorezcan la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo y las que la protegen y ayudan en su rol de madre no sólo sean compatibles sino que sean complementarias, y para ello, es fundamental las medidas de conciliación.

En todo caso, el CESE afirma que una buena política de protección de la maternidad y la familia afecta positivamente a la solidaridad intergeneracional, al crecimiento económico y a la paz social y que, por lo tanto, deben elaborarse políticas adecuadas de conciliación como medida de solidaridad<sup>41</sup>. Así mismo destaca que, dado que la maternidad es una decisión personal con efectos sociales<sup>42</sup>, el Estado debe dar apoyo financiero a las familias, crear y apoyar infraestructuras de apoyo, desarrollar el permiso parental y participar en la creación de un entorno laboral adecuado<sup>43</sup> y en todos ellos, la posibilidad de compatibilizar las aspiraciones laborales-profesionales con la vida familiar debe estar en el centro de las preocupaciones<sup>44</sup>.

Además, el CESE constata que *“el 97% de los europeos considera que la familia es uno de los aspectos más significativos de sus vidas, únicamente por detrás de la salud. La opinión positiva de los europeos es aún más importante si se les pregunta su opinión en clave de futuro. La importancia de la familia es evidente cuando se necesita ayuda: el 70% manifiesta recurrir a su pareja, mientras el 25% acude a otro miembro de la familia, especialmente en caso de enfermedad (88%), consejo (78%) o dinero (68%)”*<sup>45</sup>. Razón por la cual concluye que: *“Como afirmaba el escritor Antoine de Saint-Exupéry, no se trata sólo de prever el futuro, sino de hacerlo posible. Así pues, se trata de actuar para que todos los ciudadanos, –en particular las familias y, sobre todo, los jóvenes– puedan recobrar la confianza en el futuro. De este modo, ya no se verán obligados*

<sup>41</sup> CESE 1655/2004; CESE/733/2009.

<sup>42</sup> CESE 998/2007.

<sup>43</sup> CESE 998/2007.

<sup>44</sup> CESE 966/2004.

<sup>45</sup> CESE1711/2007.

*a enfrentarse con un ambiente social tan desfavorable en términos de recursos, servicios y tiempo, que les obliga a aplazar en demasía la decisión de llevar a cabo sus proyectos familiares y de tener el número deseado de hijos. En cambio, podrán comprobar la solidez de una alianza renovada entre las generaciones y estarán en condiciones de ofrecer su propia contribución y de medirse con los desafíos de nuestro tiempo”<sup>46</sup>.*

Aunque hasta la aprobación del tratado de Niza la Unión Europea no se había ocupado de forma específica de las familias, lo cierto es que, cada vez más, nos encontramos en los actos comunitarios y en los dictámenes del CESE con referencias y reflexiones a la misma como elemento esencial de la sociedad y de la prosperidad europea. En este sentido, las medidas de conciliación, buscaban la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres o se destinaban a proteger a menores, ancianos y ancianas o personas dependientes, pero la necesidad de acercarnos a la familia como núcleo social básico de la sociedad y fundamento de nuestros valores no estaba considerada. Sin embargo, parece que se está produciendo un cambio de perspectiva que nos permitirá centrar adecuadamente la función de la conciliación dentro de las sociedades Europeas. Ya hemos indicado que cuando el Art. 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea habla de la conciliación se la vincula directamente a las necesidades familiares. Esta nueva perspectiva se deduce en el siguiente texto:

“En líneas generales, la Comisión Europea aborda el tema de la familia en los capítulos de la política social, el empleo y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, en numerosos documentos relacionados con aspectos como la juventud, los derechos de los niños o la formación, la norma es que la propia noción de familia esté casi siempre ausente y que el enfoque esté orientado predominantemente hacia la única perspectiva de los derechos individuales o de la percepción de las personas como sujetos económicos. Es raro que se considere a 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. Mientras tanto, la familia continúa desempeñando un papel predominante a la hora de apoyar el proceso de crecimiento de la persona, acompañarla en su inserción social y laboral y, en numerosas ocasiones, hacerse cargo de ella durante la enfermedad, así como durante las eventuales condiciones, provisionales o permanentes,

<sup>46</sup> CESE 1711/2007; en igual sentido CESE423/2007.

de discapacidad y dependencia. Los servicios sociales y de asistencia dispensados por las administraciones públicas, el sector privado o el social siguen siendo fundamentales, especialmente a la hora de promover la conciliación entre las vidas profesional y familiar, y luchar contra la pobreza familiar y el desempleo en la familia, así como para apoyar y ayudar a aquellas familias que sufren los efectos de las enfermedades, el abuso del alcohol y la droga, los problemas educativos y la violencia familiar. Estos servicios no pueden constituir por sí solos una respuesta que sustituya las necesidades emocionales y afectivas de la persona, ya sea ésta quien recibe los cuidados o quien los dispensa <sup>47</sup>”.

En este sentido, parece fundamental, según el CESE, que los hijos e hijas no sean considerados como una carga y los padres como elementos de la sociedad menos productivos, sino apoyarles y protegerles<sup>48</sup>. Para ello, las medidas de conciliación parecen ser un elemento esencial en apoyo de una institución reconocida y protegida en el seno de la Unión Europea, pero también, y en el marco del tema que nos ocupa para la eliminación de este desfase entre el número de hijos e hijas deseado y el de los realmente tenidos y con ello, una contribución, aunque sea reducida, a la solución del problema demográfico al que se enfrentará Europa en unos pocos años.

## **5. El coste de la no-conciliación en el ámbito del empleo**

El CESE se ocupa de estas cuestiones fundamentalmente cuando analiza las desigualdades entre hombres y mujeres teniendo en cuenta la carga que el cuidado de la familia y el mantenimiento de hogar supone para las mujeres trabajadoras<sup>49</sup>. Sin embargo, tal y como indicamos anteriormente, un reparto de tareas equilibrado podría disminuir estas desigualdades, y una política de conciliación proactiva en el logro por la igualdad, exigiría que las propuestas que se hagan y la perspectiva que se adopte partan de una situación de equilibrio de funciones y por lo tanto, que afecten tanto a hombres como a mujeres.

<sup>47</sup> CESE1711/2007

<sup>48</sup> CESE 423/2007

<sup>49</sup> CESE 768/2008

En todo caso, la imposibilidad de conciliar adecuadamente la vida personal, familiar y laboral tiene repercusiones<sup>50</sup>:

- En el acceso y mantenimiento mujer en el mercado laboral.
- Promoción laboral.Tipo de trabajo.
- Condiciones laborales (incluida la remuneración).

Es bien conocida la dificultad que las mujeres jóvenes, y más si están casadas, tienen para acceder a puestos de trabajo adecuados a su formación, estables y duraderos, especialmente en aquellos casos en los que éste requiere una dedicación continua al mismo (puestos de responsabilidad o con tareas muy específicas) o que exigen una formación continuada intensiva.

El miedo del sector empresarial a verse privado de esta mano de obra durante el embarazo, baja maternal y posterior excedencia, así como las dificultades que a la hora de cuadrar horarios pueden suponer las reducciones de jornadas, las preferencias en las jornadas o en la elección del periodo de vacaciones, los permisos por enfermedad de los hijos e hijas son, en muchas ocasiones, determinantes en el momento de la selección de personal de muchas empresas.

Por ello, en varias ocasiones el CESE ha destacado la necesidad de reflexionar sobre las repercusiones que estas medidas de protección de la familia (y en especial de la maternidad) tienen en el ámbito laboral cuando no van acompañadas de un reparto equitativo de tareas entre hombres y mujeres dentro de las familias y los hogares. Ya que pueden suponer un perjuicio indirecto para la mujer en sus aspiraciones profesionales.

Así, el CESE aboga por desvincular muchas de estas medidas de la mujer, haciéndolas extensivas al hombre (por ejemplo, permisos parentales, o preferencias horarias) e, incluso, forzar, en algunos casos, al hombre para que disfrute de estas medidas de forma que no recaigan siempre en las mujeres<sup>51</sup> y que quien se encargue de la gestión de recursos humanos considere la contratación de las mujeres en esta situación como algo oneroso.

---

<sup>50</sup> CES 408/2001; CESE768/2008

<sup>51</sup> CESE 998/2007.

En este sentido, es fundamental equilibrar el salario entre hombres y mujeres con estas miras<sup>52</sup>. Piénsese, por ejemplo, que en caso de que las reducciones de jornada, permisos o excedencias tengan repercusiones en los salarios, es normal que se designe al progenitor que cobre menos para que su disfrute tenga las menores repercusiones posibles en la economía familiar. Como en general, es la mujer la que aporta menos a la economía familiar, es normal que sea ella la que disfrute de estas medidas.

El cuidado de los niños también tiene repercusiones en la jornada laboral de los progenitores. Cuando es imposible la conciliación entre los horarios de los hijos y los de la jornada laboral de los progenitores, es la madre, que normalmente cobra menos y que tiene condiciones laborales más precarias<sup>53</sup>, la que pide la reducción de jornada u opta por un trabajo a media jornada<sup>54</sup>, dificultándose además, la posibilidad de realizar horas extras. Pero luego, a la hora de ascensos, remodelaciones laborales, remuneraciones, etc. este tipo de jornada perjudica más a aquel que las tiene. Con lo cual, se produce un círculo vicioso de discriminación y de penalización por el ejercicio de responsabilidades familiares del que es difícil salir. Una medida propuesta por el CESE es que cuando los progenitores vuelvan de un permiso parental, no se empeoren sus condiciones laborales<sup>55</sup>.

A pesar de que, como hemos indicado, esto se da normalmente en las mujeres, incluso en el caso de que las responsabilidades familiares sean compartidas, el CESE destaca que *“los ciudadanos con obligaciones de cuidar a familiares siguen teniendo dificultades para encontrar un puesto de trabajo estable y satisfactorio”*<sup>56</sup> con lo que es necesario trabajar en este campo.

Otra circunstancia que se ve también afectada por el ejercicio exclusivo de responsabilidades familiares por parte de la mujer y, en concreto, por la maternidad, es la de la formación. Mientras la madre (o padre en su caso) permanece al cuidado de los menores, no suele

<sup>52</sup> CESE 408/2001.

<sup>53</sup> CESE 675/2005; CESE675/ 2005; CESE 997/2007.

<sup>54</sup> CESE 1614/2003.

<sup>55</sup> CES 60/2001.

<sup>56</sup> CESE 997/2007.

tener acceso a cursos y procesos de formación. Sea porque el vínculo contractual se ha suspendido, sea porque se selecciona al personal a tiempo completo, sea porque los procesos se desarrollan en horarios y lugares incompatibles con el ejercicio de estas responsabilidades, lo cierto es que si bien de inicio, la formación de las mujeres y de los hombres es similar en las empresas, pasado el tiempo, se produce un desequilibrio en perjuicio de las mujeres-madres.

En este sentido, el CESE destaca el dispendio que supone la formación de mujeres capaces de ocupar puestos laborales de gran envergadura y su utilización posterior en puestos de menor categoría por los perjuicios sociales que su maternidad genera<sup>57</sup>.

Por otro lado, el CESE destaca la necesidad de disociar ayuda social y ocupación del empleo. En muchos países se renuncia a trabajar si ello supone la pérdida de la ayuda social<sup>58</sup>. Además, se trabaje o no, la situación de origen de la ayuda persiste, con lo que el no desarrollo de políticas de este tipo genera la salida del trabajador del mundo laboral o la existencia de los trabajadores pobres.

En definitiva, a la hora de contratar, de establecer las condiciones laborales<sup>59</sup>, de promocionar y, en general, en el campo laboral, la maternidad y el cuidado de familiares dependientes son penalizados, entre otros, por la dificultad de conciliar estas actividades con aquellas. De esta forma, solamente el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y fomento de las medidas de conciliación en las empresas<sup>60</sup>, (flexibilidad, servicios sociales y políticas de conciliación)<sup>61</sup> unido al hecho de que las autoridades públicas a través de legislación y políticas y servicios sociales apoyen a las familias<sup>62</sup>, la maternidad no penalizará a la familia en general y a la mujer en particular, y los objetivos de igualdad establecidos en los tratados constitutivos, así como esa voluntad de proteger la familia y proteger y promover la maternidad podrán ser alcanzados.

---

<sup>57</sup> CESE 1174/2006; CESE768/2008.

<sup>58</sup> CESE 1174/2006; CESE 675/2005

<sup>59</sup> CESE 1124/2001.

<sup>60</sup> CESE 805/2007; CESE 998/2007; CESE 1416/2000.

<sup>61</sup> CESE 998/2997.

<sup>62</sup> CESE/996/2004.

Sin embargo, el CESE es consciente que algunas de las medidas que tienden a proteger la vida familiar y con ello la maternidad y las que promueven la incorporación de la mujer al trabajo pueden tener efectos cruzados indeseados<sup>63</sup>. Así, pide la reflexión acerca de la *“eliminación de las medidas de política familiar que contienen fuertes incentivos para apartarse de la vida laboral e interrumpirla de forma prolongada con la consiguiente reducción de las oportunidades de una reincorporación adecuada; la financiación del tiempo de espera no debe repercutir de manera negativa en los ingresos, ni proporcionar un incentivo adicional para la salida de las mujeres de la vida laboral, ni crear nuevos obstáculos para compartir el cuidado de los niños con su cónyuge”*<sup>64</sup>. Se pide, así mismo, que las autoridades públicas reflexionen acerca del sistema impositivo, subsidios servicios sociales y atención a menores y mayores y sus repercusiones en la mujer en tanto que madre, como origen de discriminaciones<sup>65</sup>. En el campo específico de la conciliación, el CESE destaca que *“La UE, en su tentativa de incrementar el número de mujeres trabajadoras, debería multiplicar las oportunidades para conciliar trabajo, familia y vida privada, de tal forma que se traten y sigan de cerca y de forma transparente las diversas necesidades, los valores enfrentados y los conflictos de interés”*<sup>66</sup>.

En este sentido, 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 y tipo de trabajos realizados<sup>67</sup>. Según el informe de la Comisión de 2009, la tasa de empleo femenino a tiempo parcial es del 31% frente al 7,7% para los hombres.

En todo caso, la conciliación y el reparto equitativo son y deben ser una pescadilla que se muerde la cola en la consecución de la igualdad<sup>68</sup>.

<sup>63</sup> CESE 1174/2006;CESE 998/2007

<sup>64</sup> CESE 997/2007.

<sup>65</sup> CES 408/2001.

<sup>66</sup> CESE 882/2009.

<sup>67</sup> CESE 325/2004.

<sup>68</sup> CESE 882/2009.

Es necesario, que en el caso de que la mujer trabaje, las tareas domésticas y responsabilidades familiares sean compartidas al 50% con el varón<sup>69</sup>. Pero para que todo esto se produzca es necesario que se promuevan políticas adecuadas de racionalización de los horarios y de conciliación de la vida laboral y la vida familiar<sup>70</sup> y que estas se conciban teniendo en cuenta el necesario reparto de cargas que debe producirse en el seno de las familias entre hombres y mujeres. Así mismo, es positivo que se desarrollen ayudas para los trabajadores con responsabilidades familiares dado que su ausencia representa un obstáculo para el aumento del empleo femenino que tan necesario es en estos momentos<sup>71</sup>. Es preciso también que se desarrollen políticas que permitan que estos cambios socio-económicos sean asumidos adecuadamente por toda la sociedad, sin traumas ni fisuras que puedan generar desajustes sociales o psicológicos. En este campo, la educación y los medios de comunicación tienen, a juicio del CESE, una importancia radical<sup>72</sup>.

A este respecto, se indica que sería especialmente ilustrativo y ejemplarizante que políticos y personas famosas o cuyo comportamiento es analizado y seguido por la sociedad, adoptasen comportamientos modélicos en este campo<sup>73</sup>.

Si hasta ahora se ha venido hablando de los problemas de la conciliación en el marco de familias con hijos e hijas menores a cargo, cada vez más, se hace necesario reflexionar sobre las repercusiones que el envejecimiento de la población tiene sobre las familias<sup>74</sup>. Así, gradualmente, las familias deben hacerse cargo con más frecuencia del cuidado de los ancianos y ello tiene repercusiones directas en las condiciones laborales<sup>75</sup>. Una vez más, son las mujeres las que suelen hacerse cargo del cuidado de estos ancianos y ancianas, y ello repercutirá en su jornada laboral y condiciones de trabajo.

---

<sup>69</sup> CESE 998/2007.

<sup>70</sup> CESE 1124/2001.

<sup>71</sup> CESE 1641/2004.

<sup>72</sup> CESE 998/2007; CESE 1416/2000.

<sup>73</sup> CESE 287/2008; CESE 768/008.

<sup>74</sup> CESE 628/2009.

<sup>75</sup> CESE 1524/2008.

En este sentido, parece lógico que se demanden servicios asistenciales para estos mayores que permitan que las personas de las que dependen no vean perjudicada su situación laboral ni su calidad de vida, se habla del incremento de los llamados “centros de día”, la formación de cuidadores profesionales o el pago de subsidios para la contratación de estos servicios cuando el Estado no pueda o no quiera ofertarlos.

## 6. Familia, trabajo, solidaridad entre generaciones y ciclo de vida

El CESE menciona, cada vez con más insistencia, la necesidad de reflexionar sobre el llamado “ciclo de vida” de las personas<sup>76</sup>. En la actualidad, el ciclo de vida de una persona se divide en tres periodos: estudios, trabajo y jubilación. Sin embargo, esta separación no es ni debe ser real en muchos casos. La formación se hace necesaria durante todo el periodo de vida laboral activa<sup>77</sup> y la jubilación no supone un “merecido descanso de los ancianos”. Además, parece que la vida puede y debe incorporar en todas sus fases otros aspectos como la participación política, el trabajo en ONGs, asociacionismo, etc.

Si vinculamos este ciclo vital a la familia, nos encontramos con que las obligaciones familiares se encuentran fundamentalmente en el periodo de trabajo, pero tienen repercusiones en la jubilación y que, en el periodo de jubilación, cada vez más, se asumen roles de cuidado de la familia<sup>78</sup> (tanto de ancianos que cuidan a ancianos, como de abuelos que cuidan a nietos) que aunque no sean remunerados deben ser tenidos en cuenta.

En este sentido, se apunta la necesidad de reflexionar sobre esta división de la vida y se menciona la posibilidad de crear una especie de “Crédito-tiempo” (una especie de excedencia, remunerada o no) que permita alternar periodos de formación, trabajo y atención familiar<sup>79</sup>, y compatibilizarlo con otras actividades. Se trataría de dar a la ciudadanía

<sup>76</sup> CESE 1655/2004; CESE 675/2005; CESE 1524/2008.

<sup>77</sup> CESE 1416/2000.

<sup>78</sup> CESE 628/2009.

<sup>79</sup> CESE/996/2004.

la posibilidad de disponer, durante su vida laboral de una serie de años de libre disposición, para llevar a cabo estos proyectos.

Más allá de esto, se plantea como necesidad imperiosa la de trabajar en la conciliación, no ya familiar sino en general, esto es, que se adopten medidas que permitan compatibilizar en todos los momentos de la vida, el trabajo con otras actividades así mismo necesarias para la realización de las personas y para permitirles que participen adecuadamente en el entorno social en el que viven<sup>80</sup>.

Igualmente, el CESE habla de la necesidad de tener en cuenta, a efecto de pensiones, el cuidado de miembros dependientes de la familia. Con ello se evitaría que la solidaridad entre generaciones produjera una deuda diferida (en forma de pensiones inadecuadas y el consiguiente aumento del riesgo de la pobreza) que gravaría sobre todo a las mujeres y a las familias con personas dependientes.

Así mismo, se destaca la necesidad de reconocer de alguna forma el tiempo que las personas jubiladas dedican al cuidado de los menores o las personas dependientes. Con ello no sólo permiten, en su caso, la conciliación de los miembros de la familia que están trabajando, sino que cumplen una función social que debe ser reconocida y valorada.

Sin embargo, todas estas ideas sólo son lanzadas, como pidiendo a las autoridades públicas y científicos una reflexión y estudio al respecto, y como elementos para resolver los retos a los que se enfrenta la Unión Europea en un futuro próximo.

## **7. Flexibilidad, seguridad y conciliación**

Hay un debate abierto en el seno de la Unión Europea sobre la necesidad de compatibilizar la flexibilidad laboral interna y externa, con la seguridad profesional y económica de las personas. Por un lado, se quiere ser más flexibles para ser más competitivos y, por otro, se busca continuar en la senda de los avances sociales de los trabajadores y ciudadanos europeos que tan buenos resultados han dado. La idea sería llegar a un punto de equilibrio en el que encontremos la llamada

---

<sup>80</sup> CESE 966/2004; CESE1655/2004

“flexiguridad” laboral. Sin embargo, el lugar en el que se encuentra este equilibrio no está claro y en ello hay serias discrepancias en el seno del CESE, dado que, en este caso, los distintos grupos no alcanzan consenso. Sin embargo, el logro de esta *flexiguridad* tendría efectos en la mejora del nivel de vida de las familias, especialmente en aquellas en riesgo de exclusión social<sup>81</sup>.

La cuestión de la flexiguridad alcanza cuestiones como las de la flexibilidad en los despidos y las medidas de protección social de los desempleados, pero también a cuestiones como las de la formación, y en este caso, las de la conciliación.

El CESE destaca que la vertiente interna de esta flexiguridad debe abarcar una elasticidad en los horarios de trabajo, formas y lugares de realizarlos y tiempos de reposo<sup>82</sup>. Pero esta elasticidad no debe desembocar en un empeoramiento de las personas que están en una situación más comprometida, y allí es donde encontramos problemas<sup>83</sup>.

## 8. Competitividad, productividad y conciliación

Dentro de los objetivos de la Unión Europea se encuentra la búsqueda de una mayor competitividad de las empresas y dentro de este marco, el CESE habla de crear más y mejores puestos de trabajo, lo cual incluiría entre otros, capacidad de adaptación, gobernanza, integrar a más personas en el mercado laboral e invertir en capital humano<sup>84</sup>, dentro de los dos últimos campos se destaca la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, en el sentido de que un trabajador que está a gusto en su empresa rinde más y se involucra positivamente en el futuro de la misma<sup>85</sup>.

De esta forma, el diseño de políticas de conciliación adecuadas permitiría al trabajador una mayor realización personal y el establecimiento de vínculos más fuertes con las empresas.

81 CESE 999/2007.

82 CESE 325/2004.

83 CESE1174/2006

84 CESE 966/2004; CESE675/2005; CESE 423/2007.

85 CESE 999/2007

Asimismo, se destaca que un elemento importante para el logro de la productividad es el del logro de la igualdad, especialmente en una sociedad envejecida como la europea y para ello, ya hemos subrayado que es fundamental el desarrollo de políticas de igualdad<sup>86</sup>.

El vínculo del que hemos hablado anteriormente entre la necesidad de elaborar medidas de conciliación y el mayor acceso de la mujer al trabajo, se completa con el vínculo que el acceso de la mujer al trabajo tienen en el crecimiento económico: *“Según un análisis de la UE, la aportación de la igualdad de género a la economía no debe medirse solamente desde el punto de vista de una mejor rentabilidad de las empresas. Se trata de una inversión productiva en el progreso económico global, en el crecimiento y el empleo. La igualdad de género puede contribuir al desarrollo: 1) mediante una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, con el consiguiente mejor uso de su inversión en educación y formación, 2) mediante una mayor independencia económica, 3) mediante una mejor integración de las mujeres en el sistema fiscal, participando así en el bienestar colectivo... Luchar contra la desigualdad de género no sólo es una cuestión ética, sino que supone una mejor gestión de los recursos humanos. Un mayor número de mujeres empleadas creará más riqueza y supondrá un mayor consumo de bienes y servicios. Proteger su situación laboral y ayudarles a mantener su empleo aportará más ingresos fiscales y cotizaciones para la jubilación. Los equipos de trabajo mixtos constituyen un importante potencial de innovación. Dar a las parejas los medios necesarios para llevar a efecto su deseo de tener hijos, permitiendo a los padres mantener su empleo, es luchar contra el déficit demográfico. Si Europa quiere invertir en el aspecto humano, debe afrontar ante todo las desventajas de las mujeres”*<sup>87</sup>.

En este sentido, la incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto la necesidad de delegar en otros las tareas que antes realizaba ella de forma gratuita. Esto ha supuesto, en unos casos, el desarrollo de productos que puedan aligerar o sustituir determinadas tareas, lavaplatos, lavavajillas, calienta-biberones, plancha, pañales de celulosa, pañuelos desechables... en otros casos, la prestación de

---

<sup>86</sup> CESE 60/2001.

<sup>87</sup> CESE 733/2009 (proyecto de dictamen)

servicios de apoyo como los de limpieza del hogar, arreglo de ropa, alimentos pre-cocinados, etc. y ello ha generado un crecimiento económico importante en la Unión Europea.

De esta forma, estos productos y servicios de conciliación han tenido un efecto multiplicador en la economía europea.

## 9. Medidas de conciliación apuntadas por el CESE

Aparte de las medidas que hemos apuntado anteriormente, de forma específica se destacan otras que pueden incorporarse de forma transversal a todos los puntos que hemos analizado:

Necesidad de afrontar el tema de la conciliación desde varias perspectivas: estructuras de atención de personas dependientes, y servicios domésticos, sistema fiscal, subsidios y permisos parentales flexibles y sistemas fiscales.

- Cómputo global de horas mensuales o anuales (“cuentas de tiempo de trabajo”<sup>88</sup>), de los días u horas perdidas por la atención y cuidado de los miembros de la familia se puedan recuperar sin necesidad de que tenga repercusiones en remuneración global.

- Formación y profesionalización<sup>89</sup> de personas que se deban ocupar de los menores o personas ancianas, incorporando lo que en muchas ocasiones es trabajo no declarado<sup>90</sup> y al mismo tiempo, dando la posibilidad de incorporarse a éste a personas que no pueden acomodarse a otro tipo de trabajo y que con ello estarían desprotegidos por los sistemas de protección de los trabajadores<sup>91</sup>.

- Incremento del número de guarderías y centros de atención a mayores, con horarios amplios, precios asequibles y cercanía a las familias (guarderías asequibles y accesibles)<sup>92</sup>.

<sup>88</sup> CESE 999/2007; CESE 733/2009

<sup>89</sup> CESE733/2009

<sup>90</sup> CESE 675/2005.

<sup>91</sup> CESE 882/2009.

<sup>92</sup> CESE 325/2004; CESE 675/2005; CESE 882/2009.

- Establecimiento de sistemas de cuidado y atención a menores adolescentes en horarios y jornadas laborales de los padres<sup>93</sup>.

- Cómputo, a la hora de establecer sistemas de conciliación, del tiempo de desplazamiento de los trabajadores.

- Establecimiento o fomento de redes vecinales o similares de apoyo (por ejemplo, bancos de tiempo)

- Sostén de ONGs e instituciones sin ánimo de lucro que lleven a cabo medidas de apoyo en este campo<sup>94</sup>.

- Reflexión y atención a familias con problemas especiales como son las familias numerosas, aquellas que tienen personas discapacitadas o familias monoparentales.

- Necesidad de analizar el impacto de las medidas de conciliación en las empresas<sup>95</sup>, distinguiendo entre las grandes empresas y las PYMES.

- Necesidad de estudiar y premiar las buenas prácticas, y promocionar la responsabilidad social corporativa al respecto<sup>96</sup>.

- Cómputo del tiempo dedicado a los menores o personas dependientes a efectos laborales, de jubilación e incluso, remuneración por el mismo<sup>97</sup>.

- Necesidad de analizar tasas de utilización masculina de permisos parentales<sup>98</sup>.

- Necesidad de analizar el papel de los abuelos y otros miembros de la familia en la conciliación de las familias<sup>99</sup> (*“Debe reconocerse en mayor medida el papel de los abuelos y otros miembros de la familia como cuidadores y educadores que ayudan a los padres trabajadores.*

---

<sup>93</sup> CESE 1174/2006.

<sup>94</sup> CESE 508/2008.

<sup>95</sup> CESE 596/2000.

<sup>96</sup> CESE 966/2004; CESE 423/2007; CESE 998/2007.

<sup>97</sup> CESE 96672004.

<sup>98</sup> CESE1174/2006.

<sup>99</sup> CESE 423/2007, 508/2008; CESE 1524/2008.

*El papel de otros miembros de la familia podría contribuir a preservar las estructuras familiares, hacer que los mayores participen y reducir el estrés de los progenitores que trabajan, además de resolver las necesidades del mercado laboral y contribuir a la conciliación de vida profesional con la vida privada o familiar”<sup>100</sup>.*

- Necesidad de reflexionar sobre la transformación de las estructuras familiares, sus repercusiones en los servicios asistenciales y en la actividad laboral de sus miembros<sup>101</sup>.

## 10. Conclusiones

Aunque la conciliación de la vida laboral con el resto de las facetas de la vida es algo necesario para cualquier persona y cualquier sociedad, la perspectiva que utiliza el CESE se ve limitada en dos sentidos:

Primero, porque sólo se refiere, en general a la conciliación familiar olvidando otros aspectos que también se ven afectados por jornadas laborales largas o por un exceso en días de trabajo, tal es el caso del ejercicio del deporte, ocio, formación participación política, asociacionismo, que en el caso de los hombres, pero también de las mujeres, es fundamental.

Segundo, porque se centra en la mujer a la hora de analizar y proponer medidas, lo cual dificulta que el varón el disfrute y cumpla sus responsabilidades familiares y circunscribe a la mujer al ejercicio de labores domésticas y familiares sin permitirle el desarrollo de otros aspectos de su vida, que son esenciales para el reconocimiento de su dignidad y el logro de la igualdad de derechos y oportunidades, por ejemplo, participación política o asociacionismo.

Las medidas de las Administraciones Públicas tendentes a promover la conciliación según el CESE, sólo serán efectivas si parten de una perspectiva multisectorial y tienen efectos transversales que se complementen con medidas de apoyo a la mujer.

---

<sup>100</sup> CESE 882/2009.

<sup>101</sup> CESE 508/2008, CESE 423/2007.

Así, se hace necesaria la flexibilización de los horarios y las formas de trabajo, el apoyo a empresas, servicios de atención a personas con responsabilidades familiares, ayudas económicas directas a personas en riesgo de exclusión y medidas fiscales de apoyo a empresas y familias.

Centrándonos en la conciliación laboral-familiar de las mujeres, el CESE insiste en la necesidad de revalorizar y apoyar el cuidado de los hijos e hijas y resto de personas dependientes, con lo que se conseguiría la reducción de las discriminaciones hacia la mujer, la profesionalización de muchos servicios de apoyo y el mejor reparto de responsabilidades y disfrute de la familia.

Es preciso estudiar la viabilidad e impacto que tienen las medidas novedosas que son sugeridas por el CESE en distintos documentos y que son, de hecho, aplicados por algunos países de nuestro entorno, por ejemplo, Banco de horas, créditos-tiempo, pago de cuidadores o redes vecinales.

Aunque sólo es apuntado por el CESE, es necesario incorporar a la empresa privada en este debate no sólo por la responsabilidad social que tiene, sino también por los incontestables efectos positivos que la conciliación tiene sobre el funcionamiento y productividad de las empresas.

Hay que reflexionar sobre el papel de los mayores en la conciliación de las familias, tanto cuando sirven de apoyo a otros miembros de la familia (cuidado de nietos) como cuando ellos son los que requieren cuidados.

Por último, los problemas de reemplazo generacional, la percepción de distorsiones que el cambio de roles ha generado en las familias y sociedades, el inmenso avance que se está produciendo en el mundo laboral y el desarrollo tecnológico hacen que el tema de la conciliación sea una cuestión ineludible en las agendas y en los desarrollos empresariales de este principio de siglo.

## 11. ANEXO: Dictámenes presentados a partir de 2000 tratan cuestiones vinculadas a conciliación

FECHA	CESE	DICTAMEN
01/03/2000	CESE 238/2000	DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre la “Comunicación de la Comisión - Una estrategia concertada para modernizar la protección social”(COM(1999) 347 final)
25/05/2000	CESE 596/2000	DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre algunas medidas comunitarias de lucha contra la discriminación. COM (1999) 564 final.
20/09/2000	CESE 1005/2000	DICTAMEN del Comité Económico Social sobre el asunto “Por una Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea”
19/10/2000	CESE 1188/2000	DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre la “Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001”(COM(2000) 548 final - 2000/0025 (CNS))
30/11/2000	CESE 1416/2000	DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre la “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)” y la “Propuesta de Decisión

**del Consejo sobre el programa relativo a la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)”(COM(2000) 335 final - 2000/0143 (CNS)**

- 29/11/2000 CESE 1418/2000** DICTAMEN del Comité Económico Social sobre el “**Libro Blanco sobre política en favor de los jóvenes**”(Dictamen de iniciativa)
- 25/01/2001 CESE 60/2001** DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre la “**Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, 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**” (COM(2000) 334 final - 2000/0142 (COD))
- 28/03/2001 CESE 408/2001** DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre el tema “**La discriminación salarial entre hombres y mujeres**” (Dictamen de iniciativa)
- 12/09/2001 CESE 1124/2001** DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre el tema “**Mejora cualitativa de la política social y de empleo**”
- 24/04/2002 CESE 518/2002** DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre la “**Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Fortalecimiento de la dimensión local de la estrategia europea de empleo**” (COM(2001) 629 final)

- 26/03/2003 CESE 406/2003** DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre la “**Comunicación de la Comisión – Puntos de referencia europeos en educación y formación: seguimiento del Consejo Europeo de Lisboa**” (COM(2002) 629 final)
- 10/12/2003 CESE 1613/2003** DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “**Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre inmigración, integración y empleo**” (COM(2003) 336 final)
- 10/12/2003 CESE 1614/2003** DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “**Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Revisión intermedia de la Agenda de política social**” (COM(2003) 312 final)
- 26/02/2004 CESE 325/2004** DICTAMEN del Comité Económico y Social sobre el tema “**Medidas DE apoyo al empleo**” (Dictamen de iniciativa)
- 01/07/2004 CESE 966/2004** DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “**Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: Un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea rentable**” (COM(2003) 842 final)
- 16/12/2004 CESE 1655/2004** DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre las “**Relaciones entre generaciones**”

- 09/02/2005 CESE 135/2005 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Política de empleo: papel del CESE tras la ampliación y en la perspectiva del proceso de Lisboa”**
- 09/03/2005 CESE 250/2005 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo” (COM(2004) 493 final – 2004/0165 (COD))**
- 18/05/2005 CESE 527/2005 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relative a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo” COM 2004) final 200470209(COD)**
- 31/05/2005 CESE 675/2005 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros (en virtud del artículo 128 del Tratado CE)” COM(2005) 141 final – 2005/2007(CNS)**
- 28/09/2005 CESE 1066/2005 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género” COM(2005) 81 final – 2005/0017 (COD)**
- 29/09/2005 CESE 1074/2005 **DICTAMEN el Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea”**

- 26/11/2005 CESE 1248/2005** **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Consejo relativa a las políticas europeas en el ámbito de la juventud-Responder a las expectativas de los jóvenes en Europa- Aplicación del Pacto europeo para la juventud y promoción de la ciudadanía activa” COM (2005) 206 final**
- 14/02/2006 CESE 238/2006** **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Representación de la mujer en los órganos decisorios de los grupos de interés económico y social de la Unión Europea”**
- 06/07/2006 CESE 973/2006** **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Cohesión social: dar contenido a un modelo social europeo” (Dictamen de iniciativa)**
- 13/09/2006 CESE 1170/2006** **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Los comités de empresa europeos: un nuevo papel para promover la integración europea**
- 13/09/2006 CESE 1172/2006** **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Calidad de la vida profesional, productividad y empleo en el contexto de la globalización y los cambios demográficos”**
- 13/09/2006 CESE 1174/2006** **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones –Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010”COM(2006) 92 final**

- 13/12/2006 CESE1575/2006 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre “El voluntariado, su papel en la sociedad europea y su impacto”**
- 18/01/2007 CESE 94/2007 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el “Balance sobre la realidad de la sociedad europea”** (Dictamen exploratorio)
- 14/03/2007 CESE 423/2007 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre “La familia y la evolución demográfica”** (Dictamen exploratorio)
- 30/05/2007 CESE 805/2007 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el “Libro Verde – Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”** COM(2006) 708 final
- 11/07/2007 CESE 1000/2007 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Empleabilidad y espíritu de empresa – El papel de la sociedad civil, los interlocutores sociales y los organismos regionales y locales desde el punto de vista del género”** (Dictamen exploratorio)
- 11/07/2007 CESE 998/2007 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre “El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada”** (Dictamen exploratorio)
- 12/07/2007 CESE 997/2007 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre “Empleo para las categorías prioritarias (Estrategia de Lisboa)”** (Dictamen de iniciativa)

- 11/07/2007 CESE 999/2007 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema *La flexiguridad (dimensión de la flexibilidad interna, la negociación colectiva y el papel del diálogo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo)*** (Dictamen exploratorio)
- 26/09/2007 CESE 1257/2007 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “*Fomentar una productividad sostenible en la vida laboral europea*”**(Dictamen de iniciativa)
- 13/12/2007 CESE 1711/2007 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “*Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones –Promover la solidaridad entre las generaciones*”** COM(2007) 244 final
- 12/03/2008 CESE 500/2008 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “*El papel de los interlocutores sociales en la mejora de la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo*”** (Dictamen exploratorio)
- 13/03/2008 CESE 501/2008 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “*Cómo garantizar el acceso universal a los cuidados de larga duración y la sostenibilidad financiera de los sistemas de cuidados de larga duración para las personas de edad avanzada*”**
- 22/04/2008 CESE 767/2008 **DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “*Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social***

**Europeo y al Comité de las Regiones – Hacia los principios comunes de la flexiguridad: Más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad”**  
COM (2007) 359 final

**22/04/2008 CESE 768/2008**

**DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres”** COM (2007) 424 final

**15/04/2008 CESE 1524/2008**

**DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Tener en cuenta las necesidades de las personas de avanzada edad”** (Dictamen exploratorio)

**14/01/2009 CESE 48/2009**

**DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “Comunicación De la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones- “Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI”** COM(2008)412 final

**25/03/2009 CESE 628/2009**

**DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “La situación de los trabajadores de cambio industrial: cómo apoyar y gestionar la diversidad de edades en los sectores y las empresas”**(Dictamen de iniciativa)

- 24/03/2009 CESE 631/2009** DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “**Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE**” COM(2008) 636 final – 2008/0192 (COD)
- 13/05/2009 CESE 882/2009** DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre la “**Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica 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**” COM(2008) 637 final – 2008/0193 (COD)
- 15/07/2009 CESE 1206/2009** DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “**Espacios urbanos y violencia juvenil**”
- 15/07/2009 CESE 1208/2009** DICTAMEN del Comité Económico y Social Europeo sobre “**Libro Verde sobre el personal sanitario europeo**” COM(2008) 725 final