

M. H. Bejarano  
M. X. Бехарано

## LA EVOLUCIÓN EN ESPAÑA DE LAS POLÍTICAS LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL ORIENTADAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

### ЭВОЛЮЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ИСПАНИИ В ЧАСТИ, КАСАЮЩЕЙСЯ ЗАНЯТОСТИ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1. Introducción.
2. La igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea.
3. Las políticas públicas orientadas al incremento del empleo femenino y a la conciliación entre la vida laboral y familiar en España en el período 1999-2005.
  - 3.1. El grado de efectividad de las medidas dispuestas.
4. Las nuevas políticas a favor del empleo y de la conciliación en España en el período 2005-2007.

#### 1. Introducción

En un contexto internacional caracterizado por la mundialización de la economía y la incorporación de nuevos mercados muy competitivos el ritmo de crecimiento económico de la Unión Europea se desacelera, la productividad se ralentiza y los altos niveles de desempleo marcan la tónica de gran parte de los Estados miembros. Por otro lado, el crecimiento demográfico es muy reducido y la población envejece. Frente a esta situación negativa los ambiciosos objetivos dispuestos por la Comisión Europea en la Cumbre de Lisboa (2000) conseguir que Europa se convierta en la sociedad más avanzada competitiva y dinámica del mundo, de manera que sea capaz de conseguir un crecimiento económico sostenido, un mayor número y mejores empleos y con mayor cohesión social dentro del respeto al medio ambiente- se renuevan reorientando sus líneas de actuación hacia la consecución de una serie de objetivos prioritarios: para que sea posible la modernización del modelo social europeo es necesario un incremento del crecimiento económico, basado en la creación de condiciones macroeconómicas sólidas, creando más empleo y de mejor calidad. De ahí la necesidad de desarrollar reformas coordinadas en distintas áreas: económica, social y de empleo.

Concretamente en esta última, en materia de empleo, la Comisión ha establecido una serie de recomendaciones en aquellas materias en las que es

necesario introducir reformas y que, a través de las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008) orientarán las políticas públicas de los Estados miembros de cara a la consecución del pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad del empleo y el fortalecimiento de la inserción y cohesión social en los próximos años.

Para ello se considera prioritario la reforma de los sistemas laborales mediante un incremento de la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y la reducción de la segmentación del mercado de trabajo. Esta promoción de la flexibilidad más la seguridad del empleo, es decir la flexiguridad -como instrumento clave a utilizar por los Estados miembros para conseguir un mercado de trabajo flexible e inclusivo que permita garantizar el modelo social europeo- centra el actual debate que abre el Libro Verde de la Comisión «Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI» en donde se cuestiona la necesidad de un marco reglamentario más reactivo que refuerce la capacidad de los trabajadores de anticiparse y gestionar los cambios, con independencia del vínculo contractual que mantenga con la empresa.

Pero lo anterior no es suficiente, pues dicha flexiseguridad debe de complementarse con una modernización en los sistemas de protección social para que protejan de manera solidaria y eficiente las nuevas necesidades sociales -derivadas de la disminución de personas en edad de trabajar, del incremento de las personas de edad avanzada y de los índices de dependencia-, y al mismo tiempo pueda garantizarse su sostenibilidad financiera.

De ahí, que las actuales Directrices para el crecimiento y el empleo subrayen la necesidad de establecer una mayor interacción entre los sistemas de protección social y los mercados de trabajo para incrementar el empleo de calidad reduciendo el riesgo de exclusión social. Entre las medidas dispuestas ocupa un lugar destacado la necesidad de arbitrar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades así como la conciliación de la vida laboral y familiar. Es decir, introducir medidas flexibles para los trabajadores dentro y fuera de la relación laboral que les permita conciliar ambas facetas (la profesional y la familiar), medidas estas que deben casar, de forma adecuada, con el grado de flexiseguridad que se pretende dotar a la relación laboral.

Teniendo en cuenta la importancia que, a nivel comunitario, tiene la conciliación de la vida laboral y familiar como medida para incrementar el empleo, en especial de las mujeres, el objetivo de este trabajo consistirá en poner de manifiesto el grado de implicación, de eficacia y de correlación de las políticas públicas de empleo y de protección social del Estado español en esta materia.

#### 2. La igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Unión Europea

A nivel comunitario, la necesidad por conseguir la igualdad de trato y la conciliación de la vida familiar y la laboral han sido temas en los que la UE ha

prestado especial atención, quedando recogido en Textos comunitarios -como las Cartas comunitarias de Derechos fundamentales de la Unión Europea de 18-12-1989 y de 7-12-2000 y consagrada como misión de la Comunidad en el Tratado de Amsterdam de 1 de mayo de 1999 (art.3.2 y13).

La actividad comunitaria en este ámbito puede calificarse de muy abundante. Las Directivas comunitarias han prestado atención especial a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo (Directiva 1976/207/CE, Directiva 2002/73/CE); a la protección de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia (Directiva 1992/85/CE), reconociendo también el permiso parental (Directiva 1996/34/CE). Pero también existen un buen número de normas no vinculantes, documentos e iniciativas comunitarias para favorecer la igualdad y la conciliación, sin obviar los distintos Programas de Acción Comunitarios que, en materia de igualdad entre hombres y mujeres, se vienen sucediendo desde 1982 [1].

En el marco del mercado de trabajo uno de los aspectos contemplados para mejorar la calidad y la productividad en el empleo consiste en el establecimiento de medidas que faciliten la integración de colectivos o grupos de trabajadores con mayores dificultades de acceso la mercado laboral, principalmente jóvenes, discapacitados, desempleados de larga duración y mujeres. En especial, y por lo que respecta a este último colectivo viene siendo tradicional -recuérdese la Cumbre de Luxemburgo, 1997- que las políticas de empleo de los Estados miembros incidan, entre otros aspectos, en la adopción de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incrementen el empleo de estas últimas y establezcan políticas públicas que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar, que redunden de manera particular en las mujeres facilitando su reincorporación al trabajo.

Estos objetivos siguen estando presentes en las Directrices para las políticas de empleo (2003-2005); en la Comunicación de la Comisión Europea «Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea rentable»; en las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008); y en la Comunicación de la Comisión Europea «Propuesta de informe conjunto sobre la protección social e inclusión social 2007».

En consecuencia, puede hablarse de una prioridad fundamental a desarrollar por los Estados miembros el establecimiento de medidas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en donde se reduzcan las diferencias en las tasas de empleo, desempleo y remuneración y se establezca un adecuado equilibrio entre la vida profesional y la familiar a través de medidas sociales orientadas al cuidado de los hijos menores de 6 años y de personas dependientes y se facilite la reincorporación o reingreso al trabajo después de períodos de permisos por cuidado de hijos y familiares.

### 3. Las políticas públicas orientadas al incremento del empleo femenino y a la conciliación entre la vida laboral y familiar en España en el período 1999-2005

La incorporación de la mujer en el mercado laboral ha supuesto un cambio en la organización tradicional de la familia española, pues se ha pasado del modelo en el que el trabajo remunerado correspondía al hombre y el no remunerado - tareas familiares y del hogar- a la mujer, a un modelo de «participación dual» en el que la mujer se ha incorporado a la realización de un trabajo remunerado.

*Sin embargo, la participación decisiva de la mujer en el mercado laboral contrasta con la pervivencia del histórico reparto de roles (trabajo fuera del hogar/actividades domésticas + responsabilidades familiares) que aún se sigue manteniendo a cotas elevadas, de tal forma que la mujer continúa, en buena medida acumulando la mayor parte de las responsabilidades familiares del hogar pero, a diferencia de etapas anteriores, ahora las compagina con un trabajo remunerado fuera del hogar, es lo que se conoce como el fenómeno de la «doble carga» (trabajo remunerado + trabajo no remunerado).*

*A lo anterior hay que añadir también un importante cambio en la propia composición de la familia que hace evolucionar el concepto tradicional de «familia» (progenitores+hijos) incorporando nuevas situaciones como son las uniones de hecho o las familias monoparentales [2]. Estos cambios tan significativos unido a hechos tales como el progresivo envejecimiento de la población y el escaso índice de natalidad exigen la puesta en práctica de políticas por parte de las instituciones comunitarias y de sus Estados miembros para tratar de conciliar la vida familiar con la laboral [3].*

A nivel nacional la preocupación del Estado por la integración de ambas facetas (laboral y familiar) quedó plasmada en una ley que reguló, de forma específica, esta cuestión. Se trata de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, en la que se promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6-11-1999) para así dar cumplimiento a los compromisos suscritos por el Estado español en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres (Pekín, 1995) y trasponer los contenidos de las Directivas comunitarias realizadas en este sentido [4].

*Como medidas para fomentar la conciliación la citada norma y los desarrollos reglamentarios a la misma en el período 1999-2005 se introdujeron modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y en el sistema de la Seguridad Social que han dado lugar a un conjunto de medidas diversas que agrupan a medidas nuevas o a modificaciones de otras preexistentes y que se pueden organizar, brevemente, para dicho período de referencia de la forma que, a continuación, se detalla [5].*

### En el ámbito del *Derecho del Trabajo*:

#### 1. Permisos retribuidos (art. 37.3 y 4 ET)

a) Por nacimiento de hijo: 2 días ampliables a 4 días si existe desplazamiento del trabajador.

b) Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de familiares (hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad): 2 días ampliables a 4 días si existe desplazamiento del trabajador.

c) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: el tiempo indispensable [6].

d) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia al trabajo u que podrá sustituirse por una reducción de la jornada laboral en media hora.

e) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto: 1 hora de ausencia del trabajo [7].

f) Por cambio de domicilio: 1 día.

#### 2. Reducciones de la jornada laboral (arts. 37.4 y 5 ET)

a) Por cuidado de un menor de 6 años o minusválido sin actividad retribuida: reducción de la jornada laboral entre un tercio y la mitad, con disminución proporcional del salario.

b) Por cuidado de un familiar (hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad) que por edad, enfermedad o accidente no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida: reducción de la jornada laboral entre un tercio y la mitad, con disminución proporcional del salario.

c) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto: Posibilidad de reducir la jornada laboral hasta dos horas con disminución proporcional del salario.

#### 3. Suspensiones de la jornada laboral (arts. 45.1 y 48.4 y 5 ET)

a) Por maternidad biológica: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo [8].

b) Por adopción o acogimiento de un menor de 6 años, o mayores de dicha edad discapacitados o que, por provenir del extranjero o por circunstancias personales tengan dificultades de inserción social y familiar: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

c) Por situación de riesgo durante el embarazo cuando no sea posible cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo compatible con su estado biológico: en este supuesto el contrato permanece en suspenso por dicha causa mientras permanezca tal situación o hasta que se inicie el descanso por maternidad [9].

#### 4. Excedencias (art. 46.3 ET)

a) Por cuidado de hijos (naturales, adoptivos o en régimen de acogimiento): máximo de 3 años, con posibilidad de ampliación por negociación colectiva. Durante el primer año se reconoce la reserva de puesto de trabajo ampliable a 15 meses en los supuestos de familia numerosa [10].

b) Por cuidado de familiares (hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad), que por edad, enfermedad o accidente no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida: máximo 1 año, con posibilidad de ampliación por negociación colectiva [11].

#### 5. Traslados (art. 40.3 ET)

a) Para la reagrupación familiar entre cónyuges que trabajen en la misma empresa.

#### 6. Protección contra el despido (arts. 53.4 y 55.5 ET)

a) El despido realizado durante el embarazo, período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento o durante el disfrute de permisos o excedencias anteriormente citadas será considerado como nulo, salvo que se demuestre su justificación por motivos ajenos a los aquí previstos.

En el ámbito de la **Seguridad Social** la influencia de la Ley 39/1999, en conjunción con otras posteriores determinan las siguientes medidas a favor de la conciliación:

##### 1. Prestaciones económicas:

a) Prestación económica por riesgo durante el embarazo: Consiste en un subsidio equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente durante el tiempo que permanezca suspendido el contrato de trabajo por dicha causa [12].

b) Prestación económica por maternidad, adopción o acogimiento: Consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente durante 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo [13].

c) Prestación económica por hijo a cargo: consiste en una asignación económica por cada hijo menor de 18 años o mayor de dicha edad con grado de minusvalía igual o superior al 65% que se otorgarán a los beneficiarios que no superen un determinado nivel de renta [14].

d) Prestación económica por tercer o sucesivos hijos: Consiste en una prestación económica de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos que se concederá a los beneficiarios que no superen un determinado nivel de ingresos [15].

e) Prestación económica por parto múltiple: Consiste en una prestación económica de pago único que se concederá a los beneficiarios y cuya cuantía variará en función del número de hijos nacidos en un parto múltiple [16].

### 2. Bonificaciones en las cotizaciones sociales empresariales

La L.39/1999 modificó el RDL 11/1998, de 4 de septiembre (BOE 5-9-1998), por el que se regulaban las bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social (100% del total de las cuotas) de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento incorporando como supuesto bonificable las situaciones de riesgo durante el embarazo y la ampliación de tales bonificaciones para los trabajadores autónomos y socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas.

Por otro lado, los programas de fomento del empleo que se vienen sucediendo en España en los últimos años contemplan diferentes tipos de bonificaciones en las cotizaciones sociales del empresario según sea el tipo de contrato a realizar y el colectivo al que va dirigido aplicando un porcentaje variable en cuantía y duración sobre las cuotas empresariales. Específicamente, destacamos las bonificaciones empresariales del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses reconocidas para los supuestos de mujeres que se reincorporen a su puesto de trabajo en los dos años siguientes a la fecha del parto [17].

#### 3.1 El grado de efectividad de las medidas dispuestas

Si analizamos la incidencia que las citadas medidas han tenido en la situación de las familias españolas desde 1999 los resultados estadísticos nos muestran que la participación de los progenitores masculinos en el mantenimiento y el cuidado de la infraestructura doméstica continua siendo escasa, incluso cuando las madres trabajan [18].

Estadísticas estudiadas entre los años 2000 al 2003 muestran que el porcentaje de mujeres ocupadas que compaginan la «doble carga» creció en un 1'4 puntos porcentuales situándose en un 61'1% mientras que en los hombres el crecimiento ha sido tan sólo de 3'7 puntos porcentuales manteniéndose aún grandes diferencias entre ambos sexos (47'4%).

#### PERSONAS OCUPADAS QUE REALIZAN LABORES DEL HOGAR SEGÚN SEXO

(2000-2003)

##### MUJERES

Año	Ocupadas	Labores hogar	%
2000	5615,1	3354,0	59,7
2001	5529,0	3393,7	61,4
2002	6091,3	3696,0	60,7
2003	6387,4	3900,1	61,1

##### HOMBRES

Año	Ocupados	Labores hogar	%
2000	9691,0	965,1	10,0
2001	9347,9	1014,4	10,9
2002	10149,4	1306,7	12,9
2003	10278,6	1409,0	13,7

Fuente: Cuadro 6.1 del Informe nº 3 CES, pag.170. Elaboración propia

Respecto a la utilización de las excedencias y de los permisos retribuidos por nacimiento de hijos y descanso por cuidado de hijos y familiares desde la L.39/1999 hasta el 2003 observamos que dichas medidas son utilizadas fundamentalmente por las mujeres con escasa incidencia en los hombres. Además los permisos responden a situaciones puntuales y por un período de tiempo breve.

	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
1996	127,739	-
1997	146,971	-
1998	148,751	-
1999	165,946	-
2000	192,422	99,03
2001	208,695	98,69
2002	224,419	98,52
2003	239,858	98,46
2004*	282,080	98,37
2005*	299,605	98,24
2006*	320,554	98,35

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a partir de datos del Instituto Nacional de Seguridad Social.

\* El volumen de perceptores de maternidad gestionados por el INEM están referidos a Noviembre

#### EXCEDENCIAS\* POR CUIDADO DE HIJAS/OS

	Total	%Madres
2000	8,339	96,02
2001	10,163	96,43
2002	12,694	96,16
2003	13,879	96,38

\* Vigentes en diciembre

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

En cuanto a las prestaciones económicas directas para ayudar a las familias, bien por hijos a cargo o por nacimiento de tercer o sucesivos, su escasa cuantía así como los requisitos exigibles para tener derecho a las mismas, en cuanto al nivel límite de rentas, se convierten en unas ayudas orientadas más a combatir las situaciones de necesidad en familias con niveles de renta bajos que a favorecer la conciliación [19].

*Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial*

		2007					
		2005	2006	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Total		2315,3	2373,6	2494,8			
Ambos sexos	Seguir cursos de enseñanza o formación	300,7	307,8	321,9			
	Enfermedad o incapacidad propia	36,6	46,5	44,5			
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	320,4	313	354,2			
	Otras obligaciones familiares o personales	245,8	261,8	296,6			
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	725,8	778,9	799,6			
	No querer trabajo de jornada completa	247,7	271,2	266,9			
	Otros motivos	415,1	380,3	395,6			
	No sabe el motivo	23,1	14	15,5			
Total		78,27	79,45	78,56			
% Mujeres	Seguir cursos de enseñanza o formación	55,17	56,82	53,68			
	Enfermedad o incapacidad propia	57,38	55,48	49,66			
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	98,10	98,75	98,45			
	Otras obligaciones familiares o personales	96,99	95,42	93,16			
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	78,74	81,02	79,50			
	No querer trabajo de jornada completa	81,71	84,22	83,81			
	Otros motivos	68,51	67,26	68,76			
	No sabe el motivo	61,90	78,57	56,77			

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Encuesta de la población activa. INE.

Notas: Los datos de 2005-2006 se refieren al IV trimestre.

Unidades: Miles de personas.

Y aunque la finalidad de las citadas medidas es la de facilitar al hombre el acceso al cuidado de los hijos y de otros familiares, la posibilidad de opción del trabajador/a a reducir su jornada para el cuidado de hijos o familiares no existe como tal ya que la opción, se efectúa teniendo en cuenta en primer lugar la estabilidad en el empleo. Y la situación en España, respecto de las contrataciones según sexos, reflejan que la mayoría de los contratos son temporales, con lo cual la opción por la excedencia o la reducción de jornada ni siquiera es una opción que se puedan plantear la mayoría de los trabajadores.

Pero en el caso de que dicha opción se hiciera efectiva, se realizaría, en la mayoría de los casos, atendiendo al nivel salarial de cada progenitor (opción a favor de aquel que tenga el salario más bajo, que en mayor medida corresponde a las mujeres).

A lo anterior hay que añadir que la utilización de estas medidas para las mujeres les suponen una disminución en sus ingresos y una mayor dependencia económica respecto del varón [20].

Y aunque en los últimos años la tasa de empleo femenino continua creciendo, en nuestra opinión, no puede decirse que dicha evolución se haya visto favorecida por la incidencia de las medidas introducidas por la L.39/1999 y normas complementarias. Tampoco las bonificaciones en las cotizaciones sociales logran resultados significativos encontrándonos con niveles de temporalidad y tasas de desempleo elevadas, con mayor incidencia en el colectivo de mujeres, que dificultan la consecución de los objetivos de convergencia con Europa en la Estrategia de Lisboa.

El mantenimiento de las desigualdades retributivas entre trabajadores y trabajadoras, la carencia de derechos propios, no transferibles ni cedidos, y de medidas específicas para que el hombre pueda asumir su parte correspondiente en las responsabilidades familiares (como por ejemplo sucede con la suspensión por maternidad de titularidad femenina, aunque con posibilidad de cesión parcial al hombre), la falta de recursos estatales destinados a la creación de más y mejores servicios públicos orientados a los cuidados de las personas dependientes (niños, mayores, enfermos y minusválidos) son, entre otras, razones que impiden el cumplimiento del objetivo marcado en la reforma de 1999: la conciliación laboral y familiar. Existe pues, una inadecuada orientación en cuanto a la conciliación que impide el cumplimiento de su objetivo básico, esto es, el establecimiento de mecanismos que permitan dar respuesta a las necesidades que, a nivel familiar, se plantean en la sociedad actual. Por lo tanto, no se trata sólo de establecer medidas que permitan la conciliación sólo de las mujeres sino de establecer medidas de conciliación basadas en la coparticipación y en la igualdad [21]. Es decir de «pasar de una mera política laboral y de protección social a una política familiar» dirigidas a padres y madres que permita el cambio de roles en términos de corresponsabilidad [22].

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO															
Nueva Metodología: EPA 2005															
											2007				
											I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	
Ambos sexos	TASA DE ACTIVIDAD	52,21	52,95	53,98	53,41	54,63	55,91	56,74	57,72	58,58	58,58				
	TASA DE OCUPACIÓN	42,81	44,90	46,74	47,74	48,29	49,56	50,75	52,70	53,72	53,62				
	TASA DE PARO	17,99	15,19	13,42	10,63	11,62	11,37	10,56	8,70	8,30	8,47				
Mujeres	TASA DE ACTIVIDAD	39,50	40,73	41,76	40,96	42,72	44,47	45,79	46,95	48,56	48,61				
	TASA DE OCUPACIÓN	29,21	31,64	33,55	34,71	35,79	37,54	39,13	41,50	43,05	43,08				
	TASA DE PARO	26,04	22,31	19,68	15,25	16,22	15,60	14,55	11,61	11,36	11,39				
Hombres	TASA DE ACTIVIDAD	65,66	65,88	66,88	66,55	67,16	67,92	68,19	68,95	69,00	68,93				
	TASA DE OCUPACIÓN	57,21	58,94	60,67	61,47	61,42	62,17	62,90	64,37	64,81	64,57				
	TASA DE PARO	12,86	10,53	9,29	7,62	8,54	8,46	7,76	6,64	6,06	6,32				

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a partir de la Encuesta de Población Activa, INE

Nota: A partir del I trimestre de 2002, y con carácter retroactivo desde el I trimestre de 2001, el INE cambia la metodología de la EPA.

Los datos de esta tabla están recalculados, pero sólo se incluye la nueva definición del parado a partir del I trimestre de 2001, por ello, sólo la tasa de ocupación puede ser comparada antes y después de esta fecha

Nota 2: 1998-2006 (IV Trimestre)

Los datos nos demuestran que las medidas estudiadas siguen en la línea tradicional marcando las diferencias entre los sexos.

#### Personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares

		2007					
		2005	2006	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim
Ambos sexos	Total Inactivos	15496,6	15423,1	15503,5			
	Total Razones familiares	3586,2	3369,5	3345,4			
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	864,5	818,9	885,9			
	Otras responsabilidades familiares o personales	2721,7	2550,6	2459,5			
% Mujeres	Total Inactivos	64,05	63,30	63,21			
	Total Razones familiares	97,80	97,04	97,39			
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	97,70	97,20	98,01			
	Otras responsabilidades familiares o personales	97,83	96,98	97,17			

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. EPA, INE.

Unidad: Miles de personas.

Nota: De 2005-2006 los datos corresponden al IV Trimestre.

4. Las nuevas políticas a favor del empleo y de la conciliación en España en el periodo 2005-2007

Los resultados derivados de las políticas públicas desarrolladas por el Estado Español en favor del crecimiento en el empleo, y, de manera particular respecto al colectivo de mujeres, así como las dispuestas para alcanzar la conciliación entre la vida laboral y familiar no logran alcanzar los resultados esperados.

**A) Respeto al empleo:** El empleo y la economía crece pero, a pesar del importante crecimiento económico y del empleo experimentado por nuestro país en estos últimos años, el mercado de trabajo no consigue superar dos trabas de enorme envergadura que dificultan nuestra convergencia con los objetivos establecidos en la Cumbre de Lisboa. Por un lado, la elevada tasa de desempleo (con mayor incidencia en determinados colectivos como son las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad) [23], situación que no afecta, en exclusiva, a nuestro país sino que viene siendo considerado -desde el Libro Blanco de Delors (1993)- como el desequilibrio más grave al que se enfrentan las sociedades europeas y su principal reto en el futuro [24]. Por otro, el frecuente recurso a la contratación temporal, medida, en exceso, utilizada por los empresarios como mecanismo flexible para ajustar, en cada momento, el volumen de empleo a las condiciones de la demanda a un menor coste que el que se derivaría de la utilización de contratos indefinidos. De esta situación se culpabiliza a la legislación laboral que, por su elevada rigidez, imposibilita que las medidas dispuestas no calen con la suficiente eficacia en el mercado laboral atacando la raíz del problema [25]. Como resultado se asiste a una nueva reforma laboral introducida por el RDL 5/2006, de 9 de junio (BOE 14-6-2006), tramitado posteriormente como Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12-2006). En ella se recoge un conjunto de medidas orientadas a flexibilizar el mercado laboral para afrontar sus desequilibrios y elevar el nivel de empleo. Se reducen determinados tipos de cotización aplicables a la cuota empresarial por desempleo y por Fondo de Garantía Salarial. Asimismo, la metodología aplicable para bonificar las cotizaciones sociales de los empresarios se simplifica en relación con los anteriores programas de fomento del empleo pasando éstas a constituir una cantidad fija (antes era un porcentaje) según sea el contrato y el colectivo objeto de la bonificación. En estas bonificaciones las mujeres, en general, constituyen un colectivo prioritario para la aplicación de dichos incentivos.

**B) Respeto a la conciliación:** El fracaso en la consecución de la igualdad plena y efectiva entre hombres y mujeres, y los efectos derivados de la no conciliación de la vida laboral y familiar son realidades, tal y como ha quedado de manifiesto en el apartado anterior, son aspectos que el legislador español intentará poner freno a través de la reciente L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23-3-2007). En ella se traspone al ordenamiento interno la Directiva 2002/73/CE, que reforma a la Directiva 76/207/CE, y la Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Con la idea de corregir las desigualdades que afectan, específicamente, al mercado laboral esta ley evoluciona en la adopción de políticas públicas

dirigidas a la conciliación, de manera que, aunque el objetivo prioritario de las políticas públicas sigue siendo, en la base, la reactivación del empleo de las mujeres, se van a proteger también al resto de miembros de la familia fomentándose la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares [26].

Las novedades que introduce en este ámbito la Ley son las siguientes:

#### **A) En el ámbito del Derecho del Trabajo:**

1. Permisos retribuidos (art. 37.3 y 4 ET)
  - a) Creación de un permiso por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares (hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad) de 2 días ampliables a 4 días si existe desplazamiento del trabajador.
  - b) El permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses se incrementa proporcionalmente en caso de parto múltiple, pudiéndose acumular dicho permiso en jornadas completas.
2. Reducciones de la jornada laboral (art. 37.5 ET)
  - a) Se incrementa el límite de edad a 8 años (antes 6 años) para solicitar reducciones de jornada por cuidado de un menor de 8 años con posibilidad de reducirla entre un octavo (antes un tercio) y la mitad, con disminución proporcional del salario.
  3. Suspensiones de la jornada laboral (art. 48.4 y 5 y art. 48 bis ET)
    - a) Por maternidad biológica, adopción y acogimiento: la suspensión en este supuesto incorpora importantes novedades entre las cuales destacamos la posibilidad de ampliar el permiso hasta 13 semanas en casos de parto prematuro y de recién nacidos que precisen hospitalización por un período superior a 7 días o la ampliación del permiso en dos semanas más para los supuestos de hijos discapacitados.
    - b) Permiso por paternidad: se reconoce un permiso por paternidad (biológica, adopción o acogimiento) de forma autónoma del permiso por maternidad, con una duración de 13 días ininterrumpidos, ampliables, en caso de parto múltiple, a dos días más por cada hijo a partir del segundo (permiso aplicable desde el 24-3-2007).
    - c) Por situación de riesgo durante la lactancia natural cuando no sea posible cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo compatible con su situación: se trata de una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo cuando existan riesgos durante la lactancia, suspensión que se mantiene mientras permanezca tal situación o hasta que el menor cumpla 9 meses [27].
4. Excedencias (art. 46.3 ET)
  - a) Por cuidado de hijos (naturales, adoptivos o en régimen de acogimiento) y familiares: se permite el disfrute fraccionado de estos supues-

tos de excedencia ampliándose el límite máximo de la excedencia por cuidado de familiares hasta dos años (antes 1 año).

#### 5. Vacaciones (art.38.3 ET)

a) Posibilidad de disfrute de las vacaciones con posterioridad a una situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o con el descanso por maternidad.

#### 6. Adaptación de la jornada (art. 34.8 ET)

a) Con el fin de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar los trabajadores podrán adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo, según se establezca en la negociación colectiva.

#### 7. Protección contra el despido (art. 55.5 ET)

Se amplían los supuestos de despido nulo a los supuestos de suspensión del contrato de trabajo en las situaciones de riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, permiso por paternidad, así como los supuestos de reincorporación al puesto de trabajo tras la finalización de la suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y no hubiese transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

### B) En el ámbito de la Seguridad:

#### 1. Prestaciones económicas:

a) Ampliación de la prestación económica por riesgo durante el embarazo consistente en un subsidio equivalente al 100% (antes 75%) de la base reguladora correspondiente durante el tiempo que permanezca suspendido el contrato de trabajo por tales circunstancias [28].

b) Reconocimiento de una prestación económica por riesgo durante la lactancia natural de igual cuantía que la prevista en el supuesto anterior [29].

c) En la prestación económica por maternidad, adopción o acogimiento: se introducen modificaciones tales como la flexibilización del período mínimo de cotización exigible para la obtención de la prestación según la edad de los beneficiarios y el reconocimiento de la prestación económica del 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) por una duración de 42 días a aquellas trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínimo exigible [30].

d) Reconocimiento de una prestación económica por paternidad consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente [31].

#### 2. Bonificaciones en las cotizaciones empresariales:

La L.O. 3/2007, incorpora nuevas modificaciones al RDL 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social de los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción acogimiento y riesgo durante el embarazo (BOE 5-9-1998) incorporando como supuestos bonificables las situaciones de riesgo durante la lactancia natural, el descanso por paternidad.

La novedad de todas estas medidas aún no permite obtener resultados concluyentes sobre los avances conseguidos, por lo que habrá que esperar algún tiempo. No obstante, creo que estas medidas no pueden ser consideradas como suficientes ni tampoco constituyen la panacea para alcanzar la igualdad y la conciliación laboral y familiar, sino que se ha de seguir trabajando en esa línea. En mi opinión, se han introducido avances notables pero de duración insuficiente, como es el permiso de paternidad, el cual, debería ser si no igual, si al menos equiparable al de maternidad (salvo el período posterior al parto para la recuperación física de la madre) permiso que también debería ser objeto de ampliación.

Además tales medidas han de encontrar un mayor apoyo y refuerzo en otros ámbitos de las políticas públicas como las fiscales y sociales de apoyo y ayudas a las familias que sean significativas y que no se encuentren limitadas por el nivel de ingresos de los progenitores.

\*\*\*

1. Vid. LÓPEZ LÓPEZ T. Y VALIÑO CASTRO A.: «Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas», Colección Estudios CES, nº 154, 1ª edic., junio 2004, Madrid, pags.27-35.

2. Vid. QUINTANILLA NAVARRO B.: «La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual», Cuaderno de Relaciones Laborales 23, nº 1, año 2005, pag. 96.

3. Vid. Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socio-laboral española». Colección Informes, Edit. Consejo Económico y Social, 1ª edic. diciembre 2003, pags. 167-168; Directiva 96/34/CEE del Consejo de 3-6-1994 (DOCE 19-6-1994); Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19-10-1992 (DOCE 28-11-1992).

4. Vid. 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 conforme al art. 16 de la Directiva 89/391/CEE); Directiva 96/34/CEE 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.

5. Entre otras medidas en relación con la protección de las familias vid. la L.40/2003, de 18 de noviembre de protección a las familias numerosas (EOE 19-11-2003).

6. Vid. también art. 26.5 de la L.31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995).

7. Supuesto introducido por Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10-7-2001).

8. Vid. también D.A.1ª del RD 1251/2001 de 16 de noviembre, por el que se regula la prestación económica del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (BOE 17-11-2001).

9. Vid. también art. 26 de la L.31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995)

10. Vid. la D.A. 1ª de la L.40/2003, de 18 de noviembre, por la que se regula la familia numerosa (BOE 19-11-2003).

11. Vid. la D.A. 2ª de la L.51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE 3-12-2003) que fue quien introdujo este nuevo supuesto.

12. Vid. arts. 134 y 135 del RDL 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29-6-1994); vid también RD 1251/2001 de 16 de noviembre, por el que se regula la prestación económica del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (BOE 17-11-2001).

13. Vid. arts.133 bis,ter, quáter y quinquies del RDL 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29-6-1994). Vid. también el RD 1251/2001 de 16 de noviembre, por el que se regula la prestación económica del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo (BOE 17-11-2001).

14. Vid. RD 1335/2005, de 11 de mayo por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social (BOE 22-11-2005).

15. Vid. RD 1335/2005, de 11 de mayo por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social (BOE 22-11-2005).

16. Vid. RD 1368/2000, de 19 de julio, de desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple (BOE 29-7-2000).

17. Vid., a título de ejemplo, el programa de fomento del empleo (2004) en la L.62/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004 (BOE 31-12-2003) y el del año 2005 en la L.2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005.

18. Vid. también FERNÁNDEZ CORDÓN J.A. Tobío Soler C.: «Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales», Fundación Alternativas, Documento de Trabajo nº 79/2005, pag.33.

19. Vid. LÓPEZ LÓPEZ T. Y VALIÑO CASTRO A.: «Conciliación familiar y laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas», op.cit., pags. 83 y 85.

20. Vid. SERRANO OLIVARES R. y SÁNCHEZ TORRES E.: «Conciliación de la vida familiar y laboral, mito y realidad» <http://www.expansionyempleo.com/edicion/noticia/27-7-2004>; MOSCOSO DEL PRADO J. y RUANO L.: «Conciliación de la vida familiar y laboral ¿sólo para mujeres?» [http://www.ua.es/ccool/dona/dona\\_articulo\\_conciliacion.html](http://www.ua.es/ccool/dona/dona_articulo_conciliacion.html).

21. Vid. TORTUERO PLAZA J.L.: «Conciliación, género y empleo: reflexiones desde el Sistema de la Seguridad Social», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº monográfico 2006, pags.117-118.

22. Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO M.: «La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I)», Revista de Relaciones Laborales, edit. La Ley, T.II, año

1999, pag.30. En semejante sentido LÓPEZ LÓPEZ J.: «Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad», Revista Temas Laborales nº 67, año 2002, pag.70.

23. Vid. SANTOS M., RUESGA BENITO y JULIMAR DA SILVA BICHARA «El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo y las relaciones laborales en España», Relaciones Laborales nº 17, septiembre 2006, pag. 111.

24. Vid. ARAGÓN MEDINA J.: «El debate sobre el empleo en Europa: propuestas y contradicciones del Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo», Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 5, edit. Complutense, Madrid 1994, pag. 42.

25. Vid. MONTOYA MELGAR A.: «Comentario a la Reforma Laboral de 2006. Ley 43/2006, de 29 de diciembre», AA.VV., Cap. I, Thomson Civitas, Edit. Aranzadi S.A., 1ª edic., Navarra 2007, pag. 24; en semejante sentido AA.VV.: «Lecciones de Derecho del Empleo» Dir. Miguel C. Rodríguez-piñero Royo, Lección nº 18, edit. Tecnos, Madrid 2003, pag.466.

26. Vid. también la L.39/2006, de 14 de diciembre de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (BOE 15-12-2006).

27. Vid. art. 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995).

28. Vid. arts. 134 y 135 del RDL 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29-6-1994).

29. Vid. arts. 135 bis y ter del RDL 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29-6-1994).

30. Vid. arts.133 bis,ter, quáter, quinquies, sexies y septies del RDL 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29-6-1994).

31. Vid. arts.133 octies, nonies y decies del RDL 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 29-6-1994).