

LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS DE CUIDADOS, UNA CUESTIÓN SIN RESOLVER

Vicesecretaría General – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora



26 febrero 2018

UGT-CEC

ÍNDICE

- **Introducción**
- **Evolución del derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el marco de la UE y las deficiencias en la normativa comunitaria**
- **Evolución del derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en el marco jurídico español: Deficiencias, incorrecciones e ineficacia de las normas legales españolas en esta materia**
- **Los datos sobre la desigualdad de género en España y los déficits en las políticas públicas en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres y en los servicios públicos de atención y cuidado de menores y familiares dependientes**
- **Las “casas nido” no constituyen una medida de conciliación que contribuya a avanzar en la igualdad de género ni en la educación infantil de los niños de más corta edad.**
- **Resumen y conclusiones**

Introducción

El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incardinado en el derecho de igualdad, constituye un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras, que en los últimos tiempos ha pasado a ser considerado como una herramienta para lograr los objetivos marcados en las Directrices generales de las políticas económicas de la UE.

Para UGT es un objetivo permanente el logro de la igualdad de género en el ámbito laboral y la plena participación de la mujer en el mercado de trabajo. En materia de conciliación llevamos muchos años reivindicando la creación de infraestructuras públicas suficientes, adecuadas, de calidad y asequibles, para el cuidado de menores, especialmente de menores de 0 a 3 años, y de otros familiares dependientes (personas mayores, enfermas o con discapacidad), la adopción de nuevas fórmulas de organización del trabajo a través de una regulación legal adecuada, así como la adopción de medidas eficaces para alcanzar una corresponsabilidad equilibrada entre mujeres y hombres en las tareas de cuidados, que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Mientras que la adopción de estas medidas no se lleve a cabo de una forma adecuada, suficiente y eficaz, no podremos garantizar la eliminación de la discriminación de género a las que se ven abocadas las mujeres en el empleo y además corremos el riesgo de que la instrumentalización de la conciliación para elevar la productividad de las empresas se acabe traduciendo en dificultar aún más la conciliación de la vida familiar y laboral, especialmente de las mujeres, que son las principales afectadas.

El ordenamiento jurídico español adolece de una regulación inadecuada e ineficaz en esta materia, que se ha visto aún más deteriorada ante el retroceso de derechos articulado por la reforma laboral de 2012, propiciada por la crisis económica, que además ha provocado un descenso en los índices de natalidad sin precedentes y un importante retraso en la edad de las mujeres ante su primera maternidad.

En el marco de la UE, las últimas reformas normativas han dejado aspectos importantes sin resolver desde el punto de vista de la igualdad de género. Las aparentes mejoras dirigidas a lograr el objetivo de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, que recoge la Directiva 2010/18/UE, del Consejo de Europa, a partir del Acuerdo marco revisado de permisos parentales de 2009, pese a su valoración positiva del momento, todavía sigue sin exigir a los Estados miembros garantizar la cobertura económica a favor del trabajador o trabajadora, que se acoge a un permiso parental, por lo que no sólo no se fomenta el ejercicio de permisos parentales por quienes tienen los empleos mejor remunerados (mayoritariamente hombres), sino que además ello supone un claro desincentivo para su uso y disfrute por parte de los mismos.

Es decir el objetivo de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres se recoge pero no las medidas necesarias para que se convierta en una realidad. Es más, en Estados miembros,

como en el caso de España, en el que existe un permiso parental de larga duración sin retribuir, como es la excedencia por cuidado de hijos, y que es ejercido de forma abrumadoramente mayoritaria por mujeres, tiene unos efectos muy negativos sobre la igualdad de género y contrarios a la corresponsabilidad, creando un efecto discriminatorio sobre el mantenimiento del empleo de las mujeres, sobre la pérdida de ingresos económicos de las mismas, sobre su promoción profesional y sobre su protección social.

El permiso de paternidad, intransferible y retribuido, en España, pero en toda la UE, también constituye un avance hacia la corresponsabilidad, pero sería igualmente importante que para que se lograra de forma efectiva esa ansiada corresponsabilidad, se estableciera su carácter irrenunciable y la duración del mismo se igualara a la del permiso de maternidad.

La obligación de adopción de medidas de acción positiva para el fomento efectivo del ejercicio, por parte de los trabajadores masculinos, de estos permisos parentales, del permiso de paternidad y de otras figuras, como la adaptación o reducción de jornada para atender las responsabilidades familiares, es todavía una tarea pendiente en nuestro país, solo recogida en algunos planes de igualdad o como iniciativa en alguna Comunidad Autónoma.

Desde UGT hemos analizado, en este informe, la normativa legal, tanto a nivel europeo como nacional, con el fin de intentar aportar algunas claves que podrían ayudar a mejorar la corresponsabilidad para avanzar en una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los padres y madres trabajadoras, y de quienes tienen bajo su cuidado a personas en situación de dependencia.

Evolución del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la UE y las deficiencias en la normativa comunitaria

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Unión Europea, tanto en las Directrices generales marcadas por las políticas económicas, como en la Estrategia Europea 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, aparece vinculada a la productividad y a una nueva dimensión de la organización del trabajo, convirtiéndose así en un instrumento económico de las políticas comunitarias.

Desde este nuevo enfoque, el Parlamento Europeo recoge en su Resolución de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones de mercado laboral favorables para la conciliación de la vida privada y vida profesional, que un equilibrio adecuado entre ambas fomenta el crecimiento económico, la competitividad, la participación general en el mercado laboral, la igualdad de género, la reducción del riesgo de pobreza y la solidaridad intergeneracional, al mismo tiempo que combate los desafíos planteados por el envejecimiento de la sociedad e influye de manera positiva en la tasa de natalidad de la Unión.

Señala así mismo, que las políticas que se deben aplicar para alcanzar estos objetivos deben ser modernas, concentrarse en mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral y el



reparto igualitario con los hombres, de las labores domésticas y de prestación de cuidados. También deben basarse en el establecimiento de un marco político coherente apoyado por la negociación colectiva y los convenios colectivos para permitir mejorar el equilibrio entre los cuidados, la vida profesional y la vida privada.

Desde esta perspectiva, las tendencias marcadas desde las instituciones comunitarias de la UE se dirigen al incremento progresivo de los derechos de presencia en el trabajo (como el derecho de adaptación de jornada y ajustes del tiempo de trabajo y de las condiciones de trabajo), así como al incremento de la permanencia de las mujeres en el puesto de trabajo y el fomento de la corresponsabilidad en su doble dimensión de reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, y de inversión pública en el cuidado de familiares (como menores y personas dependientes), frente a los derechos de ausencia en el trabajo (como permisos y reducciones de jornada), de mayor preeminencia en épocas anteriores.

Con ello, se da un giro en materia de conciliación, de forma que el paso del derecho de ausencia al de presencia, tiene una especial relevancia en la evolución del derecho de conciliación al adjudicársele ahora una función económica ligada a la productividad y la competitividad de las empresas.

Desde UGT, compartimos la necesidad de impulsar nuevas políticas de conciliación que no se limiten exclusivamente a la perspectiva cuantitativa de los derechos de conciliación, centrados en la regulación de ausencias del puesto de trabajo y en el incremento de la duración de éstas, ya que finalmente son las mujeres las que hacen uso mayoritario de este tipo de derechos y sobre las que recae el efecto negativo y discriminatorio que su ejercicio conlleva en el mundo laboral; efecto que además se ve incrementado cuanto mayor es la duración de los permisos de ausencia no retribuidos y sin cobertura social.

Las medidas que se han ido adoptando a posteriori del nacimiento de estos derechos, dirigidas a corregir el efecto indeseado generado sobre la igualdad de género, no han servido hasta el momento para eliminar el efecto discriminatorio que tiene para las mujeres, ya que dichas medidas correctoras ni son suficientes ni las más adecuadas.

Es por ello que entendemos que al mismo tiempo que es imprescindible corregir los efectos discriminatorios relativos al ejercicio de los derechos de conciliación que se centran en la regulación de los tiempos de ausencia del trabajo para la atención de las responsabilidades familiares, también es fundamental atender a los aspectos cualitativos de la conciliación y a aquellos derechos que se dirijan a lograr una corresponsabilidad efectiva entre mujeres y hombres y también, una corresponsabilidad con las instituciones públicas del Estado que faciliten servicios de cuidados para menores y familiares dependientes, adecuados, suficientes, de calidad, y asequibles, así como a una mayor y mejor adaptación de los tiempos de trabajo que resuelvan las necesidades de conciliación de los trabajadores y trabajadoras, a la vez que

no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional.

Para eliminar los efectos discriminatorios que por razón de género sufren las mujeres por su asunción mayoritaria de la atención de las responsabilidades familiares, en solitario y de forma gratuita, hay que buscar nuevas soluciones, pero eso sí, con el mayor de los esmeros y con la cautela necesaria para no volver a crear un nuevo nicho de discriminación y desigualdad de género.

Es por ello que consideramos que el giro en la evolución del derecho de conciliación que conlleva el paso de los derechos de ausencia a un mayor desarrollo de los derechos de presencia, debe llevarse a cabo con ciertas prevenciones ya que el nuevo tratamiento de la conciliación, impulsado desde la UE, como instrumento económico, con el que se intenta fomentar el aspecto cualitativo y presencial del derecho de conciliación, no debe bajo ningún concepto ni justificación, desvincularse de su dimensión de derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de género, ni de su dimensión social, que en ningún caso debe ser sustituida por la económica.

En este sentido resulta llamativo y preocupante que mientras que la igualdad se configuró en épocas anteriores como uno de los pilares en los que se asentaba el modelo de la UE, teniendo una importante presencia en las directrices y estrategias comunitarias (un ejemplo de ello son las Directrices para el empleo de 1998 en las que las actuaciones de los estados miembros debían sustentarse en la ocupabilidad, la empresabilidad, la adaptabilidad y la igualdad), la tutela de los derechos de igualdad haya acabado siendo prácticamente ignorada en estrategias comunitarias de carácter global posteriores, como la Estrategia Europea 2020, con excepción de la conciliación, que se recoge en las mismas como elemento económico instrumental para el crecimiento económico y la mejora de la competitividad.

Ello puede conllevar el riesgo de que el derecho de conciliación, al quedar desvinculado de la tutela antidiscriminatoria de igualdad de género y de su dimensión social, acabe por ser relegado si en su vertiente de herramienta económica no logra los objetivos pretendidos, pudiendo añadir una mayor complejidad y agravar la situación de discriminación de género existente en la materia.

No podemos obviar que la gran preocupación por el problema del envejecimiento de la población y el descenso de la natalidad en la UE, junto al objetivo de incrementar la productividad de las empresas, es lo que ha llevado, desde nuestro punto de vista, a que la conciliación sea una materia que esté presente en las estrategias de la UE de los últimos tiempos, más preocupadas por el crecimiento económico y por alcanzar una mayor competitividad, que por el cumplimiento de un derecho fundamental como es el de la igualdad.

Prueba de ello es que en dichas estrategias, como en la Estrategia Europea 2020, como ya hemos mencionado, la igualdad de género y la tutela antidiscriminatoria pasa desapercibida. El nuevo modelo basado en la flexiseguridad no presenta contrapartidas o ajustes que mencionen la lucha contra la desigualdad y neutralicen los efectos sobre la misma que dicho modelo puede generar, mientras que la conciliación cobra un papel relevante en dicha estrategia como instrumento económico.

Compatibilizar todos estos objetivos al mismo tiempo (incrementar la productividad, la natalidad y mejorar la conciliación reforzando los tiempos de presencia de las mujeres en el puesto de trabajo, en detrimento de los tiempos de ausencia) debe llevarse a cabo sin que se creen y añadan mayores discriminaciones de género para las mujeres, y ello sólo puede hacerse garantizando de forma prioritaria el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de género.

No debemos olvidar que el modelo de flexiseguridad dirigido al incremento de la productividad y la competitividad puede ser un arma de doble filo que puede generar importantes desigualdades de género si no se prioriza y garantiza la salvaguarda y el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de género.

Reiteramos pues, la trascendencia que tiene para UGT que el derecho de conciliación tenga su propio espacio y que su tratamiento como elemento económico ligado a la productividad en las empresas, no pueda desvincular, y mucho menos sustituir, su dimensión social y su tratamiento como derecho fundamentalmente directamente incardinado en el derecho de igualdad y no discriminación por razón de género, que debe garantizarse por encima de todo, incluso frente a los posibles efectos indeseados de su instrumentalización desde el punto de vista económico.

En ese sentido, acogemos con satisfacción la prometedora propuesta de reforma de la Directiva de permisos parentales, anunciada por la Comisión Europea el mes de abril del pasado año, en la que se intenta dar un giro en esta materia estableciendo la garantía de cobertura económica de los permisos parentales para el cuidado de familiares.

Esta propuesta incluye para toda la UE: un permiso retribuido para los padres por nacimiento de hijos e hijas, de al menos 10 días hábiles, incrementar a 12 años la edad de los menores que dan derecho al disfrute de permisos por cuidados, el establecimiento de un permiso parental retribuido de al menos cuatro meses para cada uno de los progenitores y un permiso retribuido de cinco días al año para trabajadores y trabajadoras, en caso de enfermedad de un familiar directo. La propuesta también ofrece a los padres de niños y niñas de hasta 12 años de edad y a las personas cuidadoras el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexibles, como los horarios reducidos o flexibles, o bien la flexibilidad en el lugar de trabajo, algo que hasta ahora no existía en el acervo legislativo comunitario.

En cualquier caso, debemos ser muy prudentes con esta propuesta, pues se trata sólo de eso y aún queda un largo camino por recorrer para que se transforme finalmente en una Directiva de obligado cumplimiento, si bien todos los Estados se han comprometido a estudiarla, en el marco del **pilar europeo de derechos sociales** que fue aprobado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, durante la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo (Suecia). Este pilar establece veinte principios y derechos esenciales destinados a fomentar mercados de trabajo y sistemas de protección social equitativos y que funcionen correctamente.

Evolución del derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el marco jurídico español: deficiencias, incorrecciones e ineficacia de las normas legales españolas en esta materia.

Al igual que en el marco normativo de la UE, en la normativa legal española, la conciliación de la vida laboral y familiar tiene una importante presencia, que se ha ido desarrollando en el tiempo, si bien de forma incorrecta, deficiente e ineficaz, dada la realidad de nuestro mercado de trabajo. La legislación española, no sólo no ha dado el paso hacia las nuevas tendencias que marca la UE en materia de conciliación en relación al objetivo de permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, sino que además ha empeorado algunos aspectos de los derechos de conciliación ya existentes con anterioridad e incrementado las dificultades para poder ejercer los mismos.

La reforma laboral llevada a cabo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, está lejos de tener una eficacia real y resulta evidente que no desarrolla adecuadamente el giro pretendido por la UE en relación a la pretendida mejora de la presencia de las mujeres en el puesto de trabajo a través de la inversión en infraestructura públicas de cuidado, adopción de medidas relativas a la organización del trabajo que favorezca la conciliación real de los trabajadores, y la consecución de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, con el fin de promover los derechos de presencia en materia de conciliación.

Por el contrario, la reforma laboral de 2012 lo que hizo fue incrementar la flexibilidad en favor de la empresa sin adoptar las medidas necesarias para proteger a los colectivos especialmente vulnerables, como son las trabajadoras con responsabilidades familiares, que han visto como las desigualdades de género se veían incrementadas tras la aplicación de la política de recortes de derechos y del gasto público en servicios de atención y cuidado de menores y familiares dependientes.

Además del incremento de la flexibilidad en favor de la empresa, la mencionada reforma, asestó un golpe durísimo a la negociación colectiva en la que la parte de los trabajadores quedó gravemente debilitada mientras que el poder discrecional del empresario se reforzaba sobremanera.

En materia de conciliación, la reforma laboral de 2012 ha supuesto un atropello de determinados derechos de conciliación que no han sido respetados y que por el contrario se han utilizado como vía para incrementar la aludida flexibilidad empresarial.

España es, junto a Portugal, el segundo país de la Unión Europea con menor índice de fecundidad y se calcula que el país lleva 35 años por debajo del nivel de reemplazo generacional. La regulación legal española no recoge instrumentos adecuados y efectivos para lograr los objetivos establecidos en las Estrategias comunitarias, y ello a pesar de que nuestros bajos índices de fecundidad y el envejecimiento de la población, unido al retorno de inmigrantes tras la crisis económica, han hecho que diversas organizaciones alerten del “suicidio demográfico” que se está produciendo en nuestro país.

La tasa bruta de natalidad ha pasado del 18,7 del año 1976 a 8,80 en 2016, diez puntos porcentuales inferior y de los 2,80 hijos/as por mujer de ese año, se pasó en 2016 a 1,34 (la tasa de reemplazo generacional está en 2,1 hijos/as). La edad media de la primera maternidad ha pasado de 28,5 a 32 años en los últimos cuarenta años. Si se mantuvieran las tendencias demográficas actuales, España perdería algo más de medio millón de habitantes en los 15 próximos años y 5,4 millones hasta 2066. El porcentaje de población de 65 años y más, que actualmente se sitúa en el 18,7%, alcanzaría el 25,6% en 2031 y el 34,6% en 2066, según la Proyecciones de Población 2016–2066 del INE.

1. La regulación del derecho a la adaptación de la jornada no es el adecuado y resulta claramente insuficiente.

El art. 34.8 ET establece el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Desde nuestro punto de vista, se trata de un derecho “ficticio”, ya que remite para su concreción a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario. En consecuencia en ausencia de regulación en la negociación colectiva se puede considerar un derecho impracticable o de muy difícil acceso, en el que además el trabajador o trabajadora no tiene preferencia frente al empresario para poder determinar la concreción horaria que le permita la conciliación.

Esta regulación es inadecuada puesto que el derecho de conciliación es un derecho constitucional y tiene consideración de derecho fundamental, por lo que su desarrollo legal no se corresponde con el de un derecho fundamental, que debe estar garantizado claramente por la ley.

Además se ignora la jurisprudencia del Tribunal Constitucional al respecto, según la cual el derecho de conciliación es un derecho fundamental y que por tanto en caso de conflicto entre trabajador y empresario, esta consideración debe tenerse en cuenta a la hora de valorar la legitimidad constitucional de las prerrogativas empresariales para oponerse al ejercicio de este derecho, debiendo estar dichas prerrogativas siempre condicionadas en su alcance al análisis de razonabilidad que suscita la confluencia de derechos constitucionales, lo que a su vez

parece que reconduce necesariamente a la necesidad de que el empresario justifique razonablemente su denegación (STC 26/2011).

La reforma de 2012 no sólo no recogió la interpretación doctrinal del TC, sino que tampoco estableció en la regulación relativa a las prerrogativas organizativas empresariales ninguna disposición sobre los derechos de conciliación y la necesidad de que estos queden siempre garantizados.

El derecho a la conciliación, como derecho fundamental, debe actuar como límite de las prerrogativas empresariales que puedan afectar al mismo, y es en ese sentido en el que debería haberse realizado el correspondiente desarrollo legal.

Mención aparte hay que hacer sobre la conciliación de la vida personal, que no de la familiar, cuyo desarrollo legal es prácticamente inexistente. Aparece siempre como unido al derecho de conciliación para compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales, pero se trata de un derecho impracticable pues el desarrollo legal que garantice su ejercicio no existe.

Por otra parte, este mismo art. 34.8 del ET, añadió un párrafo segundo de nueva creación en el que se recoge que se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

Sin embargo la naturaleza meramente promocional de este segundo párrafo, deja sin contenido legal el mismo al no establecer ninguna obligación. Además en la relación de las posibles formas de organización del tiempo de trabajo que recoge, ni tan siquiera contempla otras formas de ajuste que podrían ser útiles de haberse recogido como un derecho, como la adaptación de jornada, la reducción de jornada en cómputo mayor al diario y su posibilidad de acumulación, cambio de turnos, etc., que podrían facilitar la conciliación real y efectiva

2. La modificación de la reducción de jornada del art. 37.6 ET, restringe este derecho respecto a la regulación anterior y dificulta su ejercicio.

Antes de la reforma de 2012, el derecho de reducción de jornada por razones de guarda legal y cuidado de familiares se recogía sin las restricciones que la reforma introdujo, al establecer que dicha reducción debe quedar siempre referida a la jornada de trabajo diaria.

Esta restricción se llevó a cabo sin tan siquiera tener en cuenta que la propia Jurisprudencia, y más concretamente la establecida por el Tribunal Supremo, no contemplaba en su interpretación de la norma legal anterior a la reforma que no fuera posible una reducción de jornada en cómputo superior al diario.

Además el art. 37.7 del ET establece tras la reforma que los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los

derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador o trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Ello supone un retroceso en este derecho, ya que con anterioridad a la misma, la trabajadora o trabajador tenía plena y absoluta preferencia para la concreción horaria de su disfrute, mientras que tras la reforma se abrió la posibilidad de que dicho derecho quede supeditado a las necesidades productivas y organizativas de las empresas, pese a tratarse de un derecho constitucional que no puede ser restringido o eliminado sin más contemplaciones por lo dispuesto en la negociación colectiva.

3. La regulación legal del contrato a tiempo parcial y la distribución irregular de la jornada de trabajo tras la reforma de 2012 hace impracticable la conciliación

A la obligación de la realización de horas complementarias a requerimiento del empresario (tan solo con un preaviso mínimo de 3 días), se añade la posibilidad de distribución irregular de la jornada por decisión unilateral del empresario, que no cuenta con limitaciones específicas para el caso de quienes trabajan a tiempo parcial.

Si bien es cierto que la regulación de las horas complementarias permite la renuncia a las mismas por parte del trabajador o trabajadora en determinadas circunstancias que enumera el ET, entre las que se encuentra la atención de responsabilidades familiares en los casos de reducción de jornada para la atención de las mismas (art. 37.6 ET), dicha renuncia no podrá efectuarse antes de que haya transcurrido un año desde la celebración del contrato. Esto supone una limitación más al ejercicio de los derechos de conciliación de dudosa legalidad al supeditar el derecho de renuncia a tener un año de antigüedad en el contrato a tiempo parcial para poder ejercer de forma efectiva el derecho a la conciliación antes de que haya transcurrido ese periodo. A ello se une la difícil situación en la que se coloca a la trabajadora o trabajador, al negarse a realizar horas complementarias en un contexto sin precedentes de un altísimo nivel de desempleo y de precariedad laboral.

Por otra parte la posibilidad de que el empresario, en defecto de pacto, pueda realizar una distribución irregular de la jornada; distribución que además se vio incrementada con la reforma de 2012 al 10% de jornada anual, limita, cuando no hace prácticamente imposible, la posibilidad de conciliación cuando se tienen responsabilidades familiares que atender, además de resultar de dudosa legalidad. El hecho de que la regulación legal permita que dicha distribución pueda adoptarse de forma unilateral por el empresario sin necesidad de justificación alguna, puede considerarse contraria al contenido de la Directiva 2003/88 de tiempo de trabajo, en la que se hace referencia a la concurrencia de razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, así como al debido respeto a la seguridad y salud de los trabajadores.

Y son precisamente las mujeres las principales destinatarias de estos contratos y por tanto de esta deficiente regulación. En 2017, más de dos millones de mujeres (2.066.925) trabajaron

con jornada a tiempo parcial, lo que supone casi la cuarta parte del total de mujeres trabajadoras (8.558.000) de nuestro país. Una de cada cuatro mujeres trabaja a tiempo parcial.

4. La nueva regulación de la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo tampoco facilita la conciliación.

El derecho a la conciliación es un derecho fundamental y como tal debe ofrecer garantías legales para que su ejercicio pueda ser efectivo. En relación con la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la norma legal ha eliminado los elementos de control sobre la proporcionalidad y adecuación en la adopción de estas medidas, incrementando el poder discrecional del empresario y sin recoger protección concreta alguna sobre los derechos de conciliación. Deja, eso sí, en manos de la negociación colectiva la posibilidad de que, a través de la misma, se establezcan prioridades de permanencia en favor de determinadas personas, como los que tienen responsabilidades familiares.

Una vez más el legislador se olvida de que la conciliación tiene rango de derecho fundamental y que en consecuencia no se puede dejar en manos de la negociación colectiva la regulación de las garantías que hagan posible su ejercicio.

5. El abaratamiento del despido improcedente y la rebaja legal de requisitos y control administrativo en el despido objetivo, repercute negativamente en las personas trabajadoras que cuentan con responsabilidades familiares

El empresario tiene una mayor facilidad para despedir, y para hacerlo de forma mucho más barata que con anterioridad a la reforma laboral de 2012, colocando así en una situación de especial vulnerabilidad a las personas trabajadoras que cuentan con responsabilidades familiares cuando el empresario considera que le son menos útiles al contar con una menor disponibilidad.

Si bien es cierto que la norma jurídica recoge la garantía de nulidad frente al despido en caso de disfrute de permisos parentales, dicha garantía queda sin efecto si el despido es procedente por causas objetivas o despido colectivo, aunque se esté disfrutando de dichos permisos parentales. En estos casos tampoco existe una regulación que establezca una protección especial frente a la elección prioritaria del empresario de los trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares a la hora de elaborar las listas del personal a incluir en este tipo de despidos.

6. El permiso de maternidad, tal y como está configurado, es insuficiente y no fomenta la corresponsabilidad en las tareas de cuidados.

En los últimos años, en nuestro país estamos asistiendo a un descenso continuo y continuado, de los permisos de maternidad, que resulta imparable si no se adoptan medidas de mejora de la protección de la maternidad en el ámbito laboral. Desde el año 2008 se han reducido en más

de un veinticinco por ciento (25,29%). En números absolutos equivalen a 90.832 permisos menos.

La regulación del permiso de maternidad de 16 semanas retribuidas (ampliable en situaciones excepcionales), reconocido por el art.48.4 del ET a las mujeres trabajadoras que cumplen los requisitos de cotización previa, resulta inadecuada, pues contraviene los planteamiento de la *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*. Este permiso, ideado para proteger la salud de la trabajadora embarazada se confunde por el legislador, con un permiso para cuidar del bebé nacido o adoptado. Es por ello que nuestra regulación actual contempla que 10 semanas de las dieciséis reconocidas puedan ser compartidas con el otro progenitor. Algo que no contempla la propia Directiva y que en la práctica apenas tiene recorrido.

En 2008 sólo un 1,6% de los permisos fueron cedidos y en 2017 el porcentaje apenas se ha incrementado en dos décimas (1,8%) no porque subiera el número de las mujeres que ceden el derecho, sino porque disminuyó el número de estos permisos.

La realidad es que en nuestro país, entre cuatro y cinco mil permisos de maternidad son disfrutados por el otro progenitor cada año, una situación lógica por otra parte dado que las mujeres necesitan ese periodo de descanso para recuperar su salud tras el embarazo y el parto y no tendrían por qué ceder parte del mismo al otro progenitor.

7. La regulación del permiso de lactancia tampoco es adecuada para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad

Con independencia de la conveniencia y necesidad de que el permiso de lactancia evolucione hacia otras fórmulas jurídicas que permitan una mayor flexibilidad en su disfrute que se adecue mejor a las necesidades de conciliación, consideramos que la regulación vigente sigue sin ajustarse a la normativa y jurisprudencia comunitaria que obligan a que este derecho se configure como un derecho individual de cada uno de los progenitores.

El art. 37.4 ET, en su párrafo tercero, establece que se trata de un derecho individual pero que sólo podrá ser ejercido por uno sólo de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Desde el punto de vista jurídico, esta regulación es contraria a la propia naturaleza del derecho, en primer lugar porque si se trata de un derecho de titularidad individual, la norma no debería impedir su ejercicio a uno de los titulares por el mero hecho de que sea disfrutado por el otro en caso de que ambos trabajen, ya que ello pone en tela de juicio el auténtico carácter y naturaleza de la individualidad de los derechos de conciliación.

Con ello además se impide que ambos progenitores puedan repartir este derecho de la forma más adecuada para atender los intereses del menor, lo que va en contra de uno de los principales objetivos de la conciliación como es la corresponsabilidad.

La reforma de 2012 debería haber dado un tratamiento al derecho de lactancia que garantizara realmente la individualización de su titularidad, así como que permitiera la corresponsabilidad entre hombres y mujeres adoptando fórmulas que facilitaran su ejercicio tanto simultáneo como alterno y compartido o diferido entre ambos progenitores. Su regulación actual no solo no fomenta la corresponsabilidad sino que además la impide, pues sólo uno de los progenitores puede hacer uso de este derecho.

8. Los permisos parentales no retribuidos como la excedencia o reducciones de jornada para el cuidado de menores y familiares dependientes, perjudican especialmente a las mujeres, poniendo de manifiesto la desigualdad persistente en materia de conciliación.

Ambas figuras, tanto la excedencia por responsabilidades familiares como la reducción de jornada destinada a la atención de las mismas son derechos ejercitados mayoritariamente por las mujeres. Y son éstas las que además de interrumpir sus carreras profesionales y de cotizaciones a la Seguridad social, con las correspondientes consecuencias negativas en el empleo y en su protección social, ven anuladas sus fuentes de ingresos ya que durante estos periodos dejan de percibir retribuciones.

Lo más grave es que en el caso de las excedencias por guarda legal, es que la regulación española no ha transpuesto lo establecido por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, que derogó la Directiva 96/34/CE.

Dicha Directiva, en su cláusula 2, contempla lo siguiente: *se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales.*

El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.

Nuestra legislación, en una interpretación torticera de la Directiva 96/34/CE estableció un permiso parental (excedencia) de hasta 3 años, muy largo en el tiempo, pero no retribuido y con limitaciones que no contempla la propia directiva, aplicando la referencia de la edad de los menores únicamente al derecho de reducción de jornada por guarda legal (actualmente en 12 años). Conviene recordar que la excedencia por esta razón, en nuestro país, solo se puede



disfrutar hasta que el o la menor cumpla tres años, algo que tampoco contempla la Directiva mencionada.

Por todo ello, además de asumir el perjuicio económico aludido, las mujeres realizan un trabajo de forma gratuita en el ámbito doméstico, cuyos beneficios repercuten en toda la sociedad, en el caso de los hijos e hijas, por razones de natalidad, y en el caso de las personas mayores y/o en situación de dependencia, porque ahorra una buena parte del gasto público al Estado.

Durante estos periodos ponen además en peligro su permanencia en el empleo, su promoción profesional y en definitiva su carrera profesional.

En cuanto a su regulación jurídica, hay que mencionar que no sólo no es adecuada sino que además no se ajusta a la normativa comunitaria. Los defectos de individualización de derechos, al igual que en el permiso de lactancia ya mencionado, son evidentes.

Dicha individualización se recoge en nuestra normativa con unas limitaciones que no establece la regulación legal comunitaria.

Tanto la excedencia, como la reducción de jornada, establecen una excepción a la individualización de estos derechos, al recoger que si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

Sin embargo el Acuerdo Marco sobre permiso parental no admite excepciones a la individualización.

A ello se une otro problema de notable relevancia como es la ausencia del fomento del disfrute por parte de los hombres de estas dos figuras.

Según el portal estadístico “Mujeres en Cifras” del Instituto de la Mujer, en 2016, las mujeres fueron el 92,63% de quienes se acogieron a una excedencia por cuidado de hijos e hijas (37.531 mujeres por 2.986 hombres).

Es evidente que los permisos parentales no retribuidos y sin cobertura de protección social desincentivan la corresponsabilidad, ya que en las unidades familiares en las se cuenta con dos ingresos salariales, se renunciará siempre al de inferior nivel, que suele coincidir con el de las mujeres.

La situación es más gravosa para las familias monoparentales, encabezadas mayoritariamente por mujeres, a las que les resulta muy difícil cuando no imposible, conciliar a través del uso de estas figuras, ya que no pueden permitirse una reducción de salario o la pérdida total de ingresos durante el periodo de disfrute de este tipo de permisos.

Por otra parte no acaban de desaparecer los vestigios de la división sexista del trabajo ya que la regulación legal, tanto de la excedencia como de la reducción de jornada por motivos familiares, incluye la posibilidad del ejercicio de estas figuras para el cuidado y atención de familiares por afinidad. Resulta evidente que la permanencia del parentesco por afinidad en la regulación está dirigida indirectamente a las mujeres que son las que asumen el cuidado de todos los familiares, incluido el de los familiares directos del cónyuge.

Según el Instituto de la Mujer, en 2016, el 84,04% de las excedencias por cuidado de familiares dependientes fueron disfrutadas por mujeres (8.421 mujeres por 1.599 hombres).

Este tratamiento normativo no sólo desincentiva la corresponsabilidad, sino que fomenta la asunción de las tareas de cuidados gratuitos de las mujeres de sus propios familiares y también de los del cónyuge, además de ir en contra de la individualización de derechos parentales (que en todo caso solo debería admitir como excepción para la aplicación del parentesco por afinidad la circunstancia de incapacidad del cónyuge).

Por último es importante señalar que cuando se trata de permisos no retribuidos, cuanto mayor es la duración de los mismos, mayor es también el perjuicio que se produce en la carrera profesional, económica y personal de la persona que los ejercita.

La reforma laboral de 2012 no solucionó ninguno de estos problemas y ni tan siquiera adoptó medidas de fomento de la corresponsabilidad en el uso de estas figuras.

9. La regulación del permiso de paternidad sigue presentando inadecuaciones para alcanzar el objetivo de la corresponsabilidad

Nuestro legislador sólo ha cumplido el mandato europeo respecto al mes de permiso intransferible (y retribuido) para los padres, que introdujo la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y cuya ampliación a 4 semanas ha entrado en vigor el pasado año 2017.

Si bien el objetivo de la individualización del derecho de paternidad parece haberse alcanzado, así como la ampliación de su duración a cuatro semanas, sigue existiendo un desequilibrio muy importante con el permiso de maternidad.

Con excepción del tiempo de recuperación de la salud de la madre en los casos de parto biológico, no está justificada de ninguna manera la enorme diferencia existente entre la duración del permiso de maternidad y el de paternidad. La corresponsabilidad implica la necesidad de configurar los derechos de conciliación como derechos individuales e intransferibles, pero también obligatorios y de la misma duración sin distinción. Por tanto sería necesario abordar la modificación legal de estos permisos de forma que ambos fueran idénticos con la salvedad relativa a la maternidad biológica en relación al periodo de recuperación de la salud de la madre tras el parto.

El carácter de voluntariedad que caracteriza este permiso (a diferencia de las 6 primeras semanas del permiso de maternidad) hace que muchos padres renuncien al derecho por temor a las represalias (reales o figuradas) por parte de la empresa o a no estar “bien visto” por parte del resto de la plantilla.

El número de prestaciones por paternidad en 2017 fue de 264.632, por debajo aún de los casi doscientos ochenta mil (279.756) del año 2008. Si tenemos en cuenta que en 2015 se produjeron un total de 420.290 nacimientos, según el INE, y en torno a unas 1.408 adopciones de menores según el MSSSI (último dato disponible), y suponiendo que todos los nacidos y adoptados generaran este derecho, el porcentaje de progenitores varones que acceden a la prestación por paternidad apenas superaría el sesenta por ciento (62.8%).

10. La regulación sobre tutela de derechos en materia de conciliación no se trata tampoco de forma adecuada en nuestro ordenamiento jurídico

Nuestra normativa no tiene en cuenta la naturaleza y consideración del derecho de conciliación como derecho fundamental.

En caso de discrepancia entre el empresario y la trabajadora o trabajador, es este último el que debe demandar a la empresa para obtener el reconocimiento del derecho que se le deniega y al que tiene derecho.

Su condición de derecho fundamental debería implicar que en aquellos casos en los que la persona trabajadora tiene la prerrogativa de concretar el disfrute del derecho de conciliación, el derecho debe poderse ejercitar automáticamente, siendo la empresa la que tenga que acudir a los tribunales de justicia para solicitar la paralización, retirada o denegación judicial del disfrute del mismo, alegando justificadas razones relevantes y de adecuada razonabilidad para su oposición.

Con ello se garantizaría la aplicación de un derecho que tiene rango de fundamental, además de evitar la pérdida del ejercicio de dichos derechos al tener que demandar a la empresa para ello, al mismo tiempo que también se evitaría que el derecho no se pueda materialmente ejercer en aquellos casos en los que la resolución judicial tiene lugar con posterioridad a la necesidad de aplicación del derecho o al plazo de su ejercicio.

11. El debilitamiento de la negociación colectiva y el incremento del poder discrecional del empresario, propiciados por la reforma laboral de 2012 son contrarios a los objetivos de conciliación marcados por la UE.

La Resolución del Parlamento Europeo de 13 de septiembre de 2016, sobre la creación de unas condiciones de mercado laboral favorables para la conciliación de la vida privada y vida profesional, establece que las políticas que se deben aplicar para alcanzar los objetivos en materia de conciliación como instrumento económico que contribuya al crecimiento económico, deben ser modernas, concentrarse en mejorar el acceso de las mujeres al mercado

laboral y el reparto igualitario de las labores domésticas y de prestación de cuidados entre hombres y mujeres, y basarse en el establecimiento de un marco político coherente apoyado por la negociación colectiva y los convenios colectivos para permitir mejorar el equilibrio entre los cuidados, la vida profesional y la vida privada.

La Resolución hace así referencia al establecimiento de un marco político coherente, es decir un marco en el que se adopten políticas en materia de conciliación dirigidas a mejorar el acceso de las mujeres al empleo retribuido, a la corresponsabilidad y a la prestación de cuidados desde el Estado, y todo ello apoyado por la negociación colectiva y los convenios colectivos.

Sin embargo la reforma de 2012 ha operado en sentido contrario al debilitar de una forma alarmante la negociación colectiva y al incrementar el poder discrecional del empresario y la flexibilidad en favor de la empresa, por lo que se puede afirmar que lejos de seguir las directrices marcadas por la UE en materia de conciliación lo que se ha hecho en España en los últimos años ha sido ir en contra de las mismas.

Los datos sobre la desigualdad de género en España y los déficits en las políticas públicas en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres y en los servicios públicos de atención y cuidado de menores y familiares dependientes

La política de recortes en el gasto público en los ámbitos de educación, sanidad y servicios sociales, han sido especialmente gravosos para las mujeres y han supuesto un importante retroceso en materia de conciliación desde la perspectiva de género.

En concreto, los recortes en los servicios públicos de asistencia y educación infantil, han empujado hacia una reprivatización de los mismos y al retorno a los roles de género tradicionales, de forma que durante la crisis la tarea de cuidados y atención de las responsabilidades familiares ha derivado en un aumento de la carga de las mujeres en dichas tareas, en detrimento de su participación en el mercado de trabajo.

Los datos del INE recogidos en la Encuesta de Condiciones de vida (ECV), módulo de Acceso a los Servicios del año 2016, publicada en mayo de 2017, confirma nuevamente que son las mujeres las que casi de forma exclusiva siguen cargando con el cuidado de los menores y los familiares dependientes.

Lo hacen de forma gratuita y costa de la pérdida de sus retribuciones, de sus empleos o de la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo, de promocionarse, o de acceder a una protección social de la Seguridad Social en igualdad de condiciones que los hombres.

La falta de medidas y políticas adecuadas en materia de conciliación siguen siendo un problema de desigualdad y discriminación de género que afecta de forma muy negativa a las

mujeres en su participación en la vida laboral, y en su vida, tanto económica, como personal y socio- política.

En España nos encontramos muy lejos de lograr una corresponsabilidad entre mujeres y hombres equitativa, y una adecuada corresponsabilidad del Estado en la asunción del cuidado de menores, mayores y de otros familiares dependientes o enfermos.

Según los datos aportados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en 2016 se estimaba que hay, como mínimo, 349.999 cuidadoras y cuidadores, ya que esta es la cifra correspondiente a las prestaciones económicas concedidas para cuidados en el entorno familiar. Es un cálculo a ojo de buen cubero y de pura lógica porque, oficialmente, solo 10.754 personas solicitaron la opción de afiliarse a la Seguridad Social a través del convenio especial para quienes cuidan de estos enfermos. Un régimen por el que se cotiza igual que si se desarrollase otro empleo. El 90% de este nuevo colectivo está formado por mujeres y la gran mayoría de ellas está entre los 50 y los 60 años.

El desequilibrio tan acusado en el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, y la falta de infraestructuras públicas adecuadas, suficientes, de calidad y asequibles para el cuidado de menores, mayores y otros familiares dependientes y/o enfermos, hacen muy difícil la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de la población trabajadora, o mejor dicho de las mujeres, que son las que asumen mayoritariamente y casi de forma exclusiva estas tareas, además de las domésticas. Los recortes llevados a cabo por el Gobierno del PP han agravado aún más la situación de desigualdad que sufren las mujeres por este motivo, casi ciento cuarenta millones en los PGE destinados a las prestaciones por dependencia y un recorte de cerca de 3.000 millones de euros según la Coordinadora Estatal de Plataformas de la Ley de Dependencia, ocasionado por el incremento del número de personas beneficiarias con derecho reconocido.

Respecto al cuidado infantil, los mencionados datos de la ECV del INE ponen de manifiesto que tan sólo el 43,7% de los menores de 0 a 3 años asistieron a centros infantiles, y de éstos más de la mitad (un 54,6%) pagaron íntegramente estos servicios, mientras que tan sólo para un 22,2% fueron gratuitos.

Además recoge que la asistencia a centros de educación y cuidado infantil fue mayor en los hogares con ingresos elevados (62,5% de los niños), que en los hogares con ingresos bajos (tan sólo un 26,3% de los niños).

Estos datos evidencian que el acceso a la educación y cuidado infantil de 0 a 3 años sólo se la pueden permitir en su mayoría los hogares que pueden pagarlo.

Un 30,9% de los hogares hubieran deseado poder utilizar dichos servicios, siendo el motivo principal en un 52,4% por el que no lo hicieron el no poder permitírselo económicamente y más del 35% de los hogares con ingresos bajos tuvo necesidad de utilizar los centros de cuidado infantil, no pudiéndoselo permitir un 63,6%.

Los hogares monoparentales, que cuentan mayoritariamente con una mujer al frente (81%), son los hogares que tuvieron mayores necesidades no cubiertas de servicios de centros de cuidado infantil.

La Encuesta también pone de manifiesto que tres de cada diez hogares con personas dependientes que necesitaban recibir cuidados a domicilio (el 30,8%), no tuvieron cubierta esta necesidad, siendo la principal razón que no pudieron permitírselo económicamente.

En más de tres millones de hogares (el 16,4% del total) vivía alguna persona dependiente en 2016. En el 14,4% de estos hogares dicha persona recibía cuidados a domicilio.

Entre los hogares con personas dependientes, un 23,2% con un mayor nivel de renta, dispuso de servicios de cuidado a domicilio, frente al 9,1% en los hogares con menor nivel de renta.

El 36,6% de los hogares con personas dependientes y que reciben cuidados a domicilio los pagó con dificultad o mucha dificultad y tan sólo un 21% dispuso de este servicio de forma gratuita.

Por su parte el INE, en su portal estadístico Mujeres y Hombres (Capítulo sobre Empleo del tiempo, conciliación, trabajo y familia, en relación con el cuidado de personas dependientes; niños, niñas o personas adultas enfermas, con discapacidad o mayores), actualizado a agosto de 2017, los datos que a continuación se recogen y que muestran que son las mujeres las que siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas y el diferente impacto que tiene en la participación en el mercado de trabajo la existencia de menores o adultos que requieren cuidados, lo que es reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios o servicios muy caros para el cuidado infantil y de personas mayores, y la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia.

En España, un 26,6% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabajaba a tiempo parcial frente al 5,7% de hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes fueron de un 26,2% de mujeres y un 6,4% de hombres.

Con independencia de que el contrato a tiempo parcial no constituye una elección voluntaria para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras, según los datos estadísticos aludidos, la principal razón alegada por las mujeres para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos e hijas (53,3%). El 63,8% de los hombres alega otros motivos diferentes como principal motivo para trabajar a tiempo parcial. Según grupos de edad, el porcentaje más alto de mujeres y de hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de 35 a 44 años, 60,2% en las mujeres y 74,2% en los hombres.

Por otra parte, según el módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar del año 2010 de la Encuesta de Población Activa, 2,11% de hombres y un 23,92% de mujeres redujeron el número de horas trabajadas en un tiempo superior o igual a un mes, debido al cuidado de al menos un hijo menor de 8 años, y según este mismo módulo, un 95,84% de hombres, frente a un 74,12% de mujeres no redujeron el número de horas trabajadas por el cuidado de hijos e hijas.

Las “casas nido” no constituyen una medida de conciliación que contribuya a avanzar en la igualdad de género ni en la educación infantil de los niños de más corta edad.

Medidas como la de promocionar la creación de “casas nido” para la atención infantil no constituyen una solución que pueda contribuir a resolver el problema de la conciliación de la vida familiar y laboral, ni cubre la necesidad de facilitar y garantizar una educación infantil de calidad y asequible.

Con medidas de este tipo se contribuye a incrementar los niveles de feminización de este sector, ya que la mayoría de este empleo está siendo asumido por mujeres.

Las experiencias en España al respecto, en distintas Comunidades Autónomas, ponen de manifiesto un modelo alternativo a las escuelas infantiles, careciendo de regulación y sustituyendo el derecho a la educación desde los cero años que ofrecen los centros educativos. Consideramos que un servicio alternativo no puede sustituir derechos.

Este modelo favorece una doble precariedad, tanto en el empleo (madres o profesionales) como en la calidad del servicio que se presta a los menores.

La atención que se presta en estas “casas” no tiene las garantías necesarias y están fuera de la estructura del sistema educativo y al margen de cualquier inspección.

Por otra parte se trata de servicios que han ido apareciendo en diferentes etapas históricas por necesidades de las familias y por la ausencia de centros escolares, situación que en la actualidad no tendría que producirse porque son las administraciones las que tienen que cubrir estas necesidades con la creación de plazas suficientes y con políticas de compensación (ayudas familiares, becas,...). Por otra parte se hace necesario incorporar en la negociación colectiva políticas de conciliación que permitan a los padres y madres horarios flexibles que les facilite la atención de sus hijos e hijas, y permisos retribuidos que no supongan pérdidas en la retribuciones salariales.

Con este tipo de servicios se corre el riesgo de que la Administración Pública no asuma su responsabilidad y quiera ahorrar los costes que supone la creación de centros de educación infantil de 0-3 años junto con los puestos de trabajo cualificados y no precarios que esto supondría.

En ese sentido, desde UGT queremos denunciar el mal uso que se está haciendo de los Fondos Estructurales de la UE, concedidos a España, para crear y/o mejorar las infraestructuras de cuidado infantil de 0 a 3 años, con los cuales se está propiciando la proliferación de estas “casas nido” más allá del ámbito rural, para el que en principio fue diseñada.

Entendemos que una verdadera medida de conciliación que contribuiría al avance de la igualdad de género y a una educación de calidad de los niños y niñas pasaría por la implantación generalizada del tramo 0-3 con carácter educativo y gratuito mediante una oferta de plazas en centros públicos, y dentro del contexto de una programación educativa.

Resumen y conclusiones

El inicio del curso escolar o la llamada “**vuelta al cole**” se convierte cada año, para las mujeres trabajadoras, en una auténtica carrera de obstáculos, porque son ellas de forma mayoritaria, las que intentan hacer compatible los horarios escolares con su actividad profesional.

Desde UGT consideramos que **es necesario impulsar políticas de verdadera corresponsabilidad en las tareas de cuidados, que no se limiten a los derechos centrados en la regulación de ausencias del puesto de trabajo y en el incremento de la duración de éstas**, ya que finalmente son las mujeres las que hacen uso mayoritario de los derechos de conciliación.

El giro en la evolución del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, impulsado desde la UE, que conlleva el paso de los derechos de ausencia a un mayor desarrollo de los derechos de presencia, debe llevarse a cabo con cautela ya que **el nuevo tratamiento de la conciliación, como instrumento económico, no debe desvincularse de su dimensión de derecho fundamental a la igualdad y no discriminación** de género, ni de su dimensión social, que en ningún caso debe ser sustituida por la económica.

Somos conscientes que **la gran preocupación por el problema del envejecimiento de la población y el descenso de la natalidad** en la UE, junto al objetivo de incrementar la productividad de las empresas, es lo que ha llevado, desde nuestro punto de vista, a que **la conciliación sea una materia que esté presente en las estrategias de la UE** de los últimos tiempos, más preocupadas por el crecimiento económico y por alcanzar una mayor competitividad, que por el cumplimiento de un derecho fundamental como es el de la igualdad.

No obstante, **acogemos con satisfacción la propuesta de reforma de la Directiva de permisos parentales**, anunciada por la Comisión Europea en el mes de abril de 2017, en la que se intenta establecer la garantía de cobertura económica de los permisos parentales para el cuidado de familiares, lo que desde UGT consideramos un elemento fundamental, porque supondría la introducción de un nuevo derecho, como las excedencias retribuidas para el cuidado familiar.



Nuestros bajos índices de fecundidad y el envejecimiento de la población, hacen necesarias nuevas medidas. Las familias, y sobre todo **las mujeres no pueden seguir haciendo frente en solitario a la responsabilidad del relevo generacional, puesto que se trata de una cuestión de Estado**. La tasa bruta de natalidad se ha reducido diez puntos en los últimos cuarenta años, (del 18,7 en 1976 a 8,80 en 2016) y de los 2,80 hijos/as por mujer se ha pasado a 1,34 (la tasa de reemplazo generacional está en 2,1 hijos). La edad media de la primera maternidad ha pasado de 28,5 a 32 años. Si se mantuvieran las tendencias demográficas actuales, España perdería algo más de medio millón de habitantes en los 15 próximos años y 5,4 millones hasta 2066. El porcentaje de población de 65 años y más, que actualmente se sitúa en el 18,7%, alcanzaría el 25,6% en 2031 y el 34,6% en 2066, según la Proyecciones de Población 2016–2066 del INE.

Es evidente que la normativa legal española no ha protegido de forma adecuada el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y el análisis así lo refleja.

Según la EPA, **en 2017 más de 2 millones de mujeres (2.066.925) trabajaron a tiempo parcial**. Son el 73,4% de quienes trabajan con esta jornada, o lo que es lo mismo, **una de cada cuatro mujeres que trabaja en nuestro país**. Sin embargo la regulación legal del contrato a tiempo parcial y la distribución irregular de la jornada de trabajo tras la reforma de 2012 hacen casi impracticable la conciliación de quienes trabajan con esta jornada.

La regulación del derecho a **la adaptación de la jornada, se trata de un derecho “ficticio”**, ya que remite para su concreción a la negociación colectiva o al acuerdo con el empresario.

La modificación en 2012 de la reducción de jornada del art. 37.6 ET, restringió este derecho respecto a la regulación anterior y dificulta su ejercicio al establecer que dicha reducción debe quedar siempre referida a la jornada de trabajo diaria, cuando antes se podía hacer sin limitaciones. Esta restricción se llevó a cabo sin tan siquiera tener en cuenta la Jurisprudencia del Tribunal Supremo. Sobre la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo, **se han eliminado los elementos de control sobre la proporcionalidad y adecuación** en la adopción de estas medidas, incrementando el poder discrecional del empresario y sin recoger protección concreta alguna sobre los derechos de conciliación.

El abaratamiento del despido improcedente y la rebaja legal de requisitos y control administrativo en el despido objetivo, **repercute negativamente en las personas que tienen responsabilidades familiares**.

La regulación del permiso de maternidad de 16 semanas retribuidas (ampliable en situaciones excepcionales), **resulta inadecuada**, pues **contraviene los planteamientos de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de protección de la maternidad**. Este permiso, ideado para proteger la salud de la trabajadora embarazada se confunde por el legislador, con un permiso para cuidar del bebé nacido o adoptado, posibilitando que 10 semanas de las dieciséis reconocidas puedan ser compartidas con el otro progenitor con esta finalidad. Algo que no contempla la propia Directiva y que en la práctica apenas se ejerce, pues las mujeres que acceden al

permiso de maternidad y ceden parte del mismo **no llegan al dos por ciento (1,7%)**, ni tienen porqué cederlo.

La regulación del permiso de lactancia impide la corresponsabilidad, pues sólo uno de los progenitores puede hacer uso de este derecho, cuando ambos trabajan.

Los permisos parentales no retribuidos como la excedencia o reducciones de jornada para el cuidado de menores y otros familiares dependientes, **perjudican especialmente a las mujeres**, poniendo de manifiesto la desigualdad persistente en materia de conciliación. Según el portal estadístico “Mujeres en Cifras” del Instituto de la Mujer, **en 2016, las mujeres fueron el 92,63% de quienes se acogieron a una excedencia por cuidado de hijos e hijas** (37.531 mujeres por 2.986 hombres), **y el 84,04% de quienes se acogieron a las excedencias por cuidado de familiares dependientes** (8.421 mujeres por 1.599 hombres).

Lo más grave es que en el caso de las excedencias por guarda legal, **la normativa legal española no ha transpuesto lo establecido por la Directiva 2010/18/UE** del Consejo, de 8 de marzo, de permisos parentales, que derogó la anterior Directiva 96/34/CE.

Nuestra legislación, en una interpretación no muy acertada de la Directiva derogada, **estableció un permiso parental o excedencia** de hasta 3 años, **muy largo en el tiempo, pero no retribuido y con limitaciones que no contemplaba la propia norma derogada**, aplicando la referencia de la edad de los menores únicamente al derecho de reducción de jornada por guarda legal (actualmente en 12 años). Conviene recordar que la excedencia por cuidado de hijos e hijas, solo se puede disfrutar hasta que el o la menor cumpla los 3 años, algo que tampoco contempla la Directiva mencionada.

Nuestro legislador sólo ha cumplido el mandato europeo, en la regulación del permiso intransferible y retribuido para los padres, que introdujo la Ley 3/2007 de Igualdad y cuya ampliación a 4 semanas ha entrado en vigor en 2017. No obstante, la regulación del permiso de **paternidad** sigue presentando inadecuaciones para alcanzar el objetivo de la corresponsabilidad. **El carácter de voluntariedad que caracteriza este permiso hace que muchos padres renuncien al derecho** por temor a las represalias (reales o figuradas) por parte de la empresa o a no estar “bien visto” por parte del resto de la plantilla. **En 2017, se concedieron 264.632 prestaciones de paternidad, muy por debajo aún de los casi doscientos ochenta mil (279.756) del año 2008.**

El debilitamiento de la negociación colectiva y el incremento del poder discrecional del empresario, propiciados por la reforma laboral de 2012 son contrarios a los objetivos de conciliación marcados por la UE.

En cuanto al acceso a los servicios de cuidado para menores de 0 a 3 años, los datos de la Encuesta de Calidad de Vida del INE de 2016 ponen de manifiesto que **tan sólo el 43,7% asistieron a centros infantiles**, y de éstos más de la mitad (un 54,6%) pagaron íntegramente estos servicios, mientras que **tan sólo para un 22,2% fueron gratuitos.**

La asistencia a centros de educación y cuidado infantil **fue mayor en los hogares con ingresos elevados** (62,5% de los niños), que en los hogares con ingresos bajos (tan sólo un 26,3% de los niños).

Un 30,9% de los hogares hubieran deseado poder utilizar dichos servicios, siendo el motivo principal en un 52,4% por el que no lo hicieron **el no poder permitírselo económicamente**. Más del 35% de los hogares con ingresos bajos tuvo necesidad de utilizar los centros de cuidado infantil, no pudiéndoselo permitir un 63,6%.

Los hogares monoparentales, que cuentan mayoritariamente con una mujer al frente (81%), **son los que tuvieron mayores necesidades no cubiertas de servicios de centros de cuidado infantil**.

Tres de cada diez hogares con personas dependientes que necesitaban recibir cuidados a domicilio (el 30,8%), no tienen cubierta esta necesidad, siendo la principal razón, que **no pudieron permitírselo económicamente**. Y para los que sí pudieron pagarlos, el 36,6% los pagó con dificultad o mucha dificultad. Tan sólo un 21% dispuso de este servicio de forma gratuita.

Según el INE, en 2016 un 26,6% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabajaba a tiempo parcial frente al 5,7% de hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes fueron de un 26,2% de mujeres y un 6,4% de hombres.

La creación de “casas nido” para la atención infantil no constituyen una solución que pueda contribuir a resolver el problema de la conciliación de la vida familiar y laboral, ni cubre la necesidad de facilitar y garantizar una educación infantil de calidad y asequible. Este modelo favorece una doble precariedad, tanto en el empleo (madres o profesionales) como en la calidad del servicio que se presta a los menores, porque no tiene las garantías necesarias al estar fuera de la estructura del sistema educativo y al margen de cualquier inspección.

Desde UGT queremos denunciar el mal uso que se está haciendo de los Fondos Estructurales de la UE, concedidos a España, para crear y/o mejorar las infraestructuras de cuidado infantil de 0 a 3 años, con los cuales se está propiciando la proliferación de estas “casas nido” más allá del ámbito rural, para el que en principio fue diseñada.

Por otra parte, exigimos al Gobierno **cambios legislativos y transposición adecuada de las Directivas 2006/54/CE (relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación) y la Directiva 2010/18/UE (por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental)**, más acorde con la realidad de nuestro mercado laboral, que permitan mejorar incrementar la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados, mejorar la conciliación de la vida laboral, con la familiar y la personal, y la corresponsabilidad del Estado con las familias.