

## LA CRISIS ECONÓMICA Y SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN. PROBLEMAS Y RESPUESTAS JURÍDICAS

---

María de los Reyes Martínez Barroso

Profesora titular de Universidad  
Acreditada por ANECA para el acceso al cuerpo de Catedráticos  
Área de Derecho del Trabajo. Universidad de León

### **RESUMEN**

*La crisis económica producida tras las convulsiones del sistema financiero se ha manifestado con desigual intensidad en el marco territorial español. En el caso de algunas Comunidades Autónomas, como Castilla y León, el aumento de las cifras del paro pone de manifiesto la gravedad de las alteraciones económicas y las dificultades crecientes de muchas familias para atender a sus necesidades básicas. El objetivo de este ensayo consiste, por lo tanto, en ofrecer alguna información sobre los rasgos básicos de la crisis desde una perspectiva territorial y analizar la capacidad de decisión de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para aplicar políticas de reactivación económica (carbón, comercio), reforzar las políticas activas de formación, orientación y recolocación de los desempleados, sin olvidar los mecanismos específicos orientados a la integración laboral de la mujer y de protección de los mayores y excluidos sociales.*

**Palabras clave:** crisis, económica, social, paro, empleo, carbón, mayores, mujeres, exclusión.

María de los Reyes Martínez Barroso

## **ABSTRACT**

*The economic crisis following the seizure of the financial system has been expressed with varying intensity in the Spanish territorial framework. In the case of some autonomous regions such as Castilla y León, rising unemployment figures revealed the seriousness of the economic changes and the increasing difficulties of many families to meet their basic needs. The aim of this paper is, therefore, to provide some information about the basic features of the crisis from a regional perspective and analyze the decision-making capacity of the Autonomous Community of Castilla y León to pursue policies of economic recovery (coal trade), reinforce the active training, counseling and relocation of the unemployed, not to mention the specific mechanisms aimed at the employment of women and the protection of the elderly and socially excluded.*

**Key words:** crisis, economic, social, unemployment, employment, coal, major, women, exclusion.

## **SUMARIO**

---

1. CASTILLA Y LEÓN EN EL PODIO DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO EN 2010
2. SOLUCIONES ANTE EL AUMENTO DEL PARO Y EL DESCENSO DE LA POBLACIÓN. REACTIVACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN
  - 2.1. Programa personal de integración y empleo
  - 2.2. El acceso de los autónomos a la formación como mecanismo para paliar los efectos negativos de la crisis
3. FRENTE COMÚN EN DEFENSA DEL CARBÓN
4. CASTILLA Y LEÓN, TERCERA COMUNIDAD CON MEJOR CONTROL DEL GASTO FARMACEÚTICO

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

5. CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DEL COMERCIO
6. LAS RUPTURAS FAMILIARES CRECEN CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR A PESAR DE LA CRISIS
7. SERVICIOS SOCIALES DIRIGIDOS A LA ATENCIÓN DE LOS MAYORES
8. PERSPECTIVA DE GÉNERO. MECANISMOS PREVISTOS PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES
  - 8.1. Datos estadísticos de desempleo y tasa de temporalidad de la población ocupada femenina
  - 8.2. Análisis de las causas de las dificultades para la integración laboral de la mujer
  - 8.3. La perspectiva de género en la política de empleo
  - 8.4. Un necesario cambio de mentalidad frente a los prejuicios empresariales
    - 8.4.1. El papel de la Ley orgánica de Igualdad
    - 8.4.2. La negociación de planes de igualdad
    - 8.4.3. La Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León
  - 8.5. La maternidad como elemento de discriminación salarial
  - 8.6. Programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de Fomento de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral
9. AYUDAS AUTONÓMICAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN. LA RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA

María de los Reyes Martínez Barroso

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

Abreviaturas:

---

AA.VV.	Autores varios
AL	Revista Actualidad Laboral
art./arts.	artículo/artículos
AS	Repertorio Aranzadi de Tribunales Superiores de Justicia
BOCyL	Boletín Oficial de Castilla y León
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC.OO	Sindicato Comisiones Obreras
CES	Consejo Económico y Social
cit.	Obra citada
Coord.	Coordinador
EPA	Encuesta de Población Activa
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
EYE	Economía y Empleo
FAM	Familia
ICE	Información Comercial Española
IMI	Ingreso Mínimo de Inserción
IMSERSO	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
INE	Instituto Nacional de Estadística
IPREM	Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples
LGSS	RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LO	Ley Orgánica

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
p.	página/páginas
RD	Real Decreto
RDS	Revista de Derecho Social
RJ	Repertorio Aranzadi del Tribunal Supremo
RL	Revista Relaciones Laborales
SAAD	Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia
SACYL	Sanidad Castilla y León
STS	Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Social
STSJ	Sentencia de Tribunal Superior de Justicia, Sala Social
TS	Revista de Tribuna Social
UE	Unión Europea
UGT	Sindicato Unión General de Trabajadores



## 1.- CASTILLA Y LEÓN EN EL PODIO DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO EN 2010

La situación de crisis por la que atraviesa la economía española ha provocado un conjunto de consecuencias muy negativas para muchos ciudadanos, que han visto reducir su bienestar y en muchos casos han debido hacer frente a situaciones de grave dificultad para poder cubrir sus necesidades. Esta situación se ha dado en todos los territorios del país y ha afectado a todas las Comunidades, aunque con desiguales grados de intensidad.

En diciembre de 2010, el Gobierno hizo públicos, por primera vez desde que se constituyeron las autonomías, datos trimestrales de ejecución presupuestaria de todas y cada una de las Comunidades y además hizo uso de su potestad de prohibir nuevo endeudamiento a aquéllas que incumplan sus objetivos de déficit. La publicación de estas cifras, unidas a las que el Banco de España da trimestralmente sobre deuda autonómica, ha permitido, además, distinguir entre unas regiones y otras. Así, aunque todas tienen problemas comunes, hay grandes diferencias en su nivel de deuda y en el cumplimiento de sus objetivos presupuestarios<sup>1</sup>. Por tanto, en tiempos como los actuales siempre vienen bien las buenas noticias económicas. El inesperado “regalo de Reyes” llegó de la mano de la Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS) y en su interior aparece en letras doradas un dato que ni los propios gobernantes de la Comunidad intuían. Castilla y León logró cerrar el ejercicio de 2010 en números positivos, con una subida de su Producto Interior Bruto del 0,2%. Aunque el incremento es mínimo, lo cierto es que la mayoría del resto de autonomías tiene que envidiar el dato castellano y leonés. De hecho, sólo dos (País Vasco y, en mayor medida, Navarra --0,3% y 1,2% respectivamente-- nos pueden mirar por encima del hombro en este capítulo, pues aparecen en la cabeza de una clasificación en la que Castilla y León ha desbancado a regiones con soleira como Madrid, Cataluña o la Comunidad Valenciana.

Tampoco ha sido negativo el 2011, aunque ya no ha sido posible presumir de ocupar uno de los tres lugares privilegiados del podio. El crecimiento ha sido

---

<sup>1</sup> Un exhaustivo análisis del impacto territorial de la recesión en RUIZ-HUERTA CARBONELL; BENYAKHLEF DOMÍNGUEZ, M. y VIZÁN RODRÍGUEZ, C.: “Las Comunidades Autónomas ante la crisis económica: impacto territorial de la recesión, políticas autonómicas de reactivación y tensiones en las cuentas públicas”, en AA.VV.: *Informe Comunidades Autónomas 2009*, Barcelona (Instituto de Derecho Público), 2010, p. 89 y ss. El normal funcionamiento de las instituciones comunitarias de Castilla y León, en un ejercicio severamente “marcado por la crisis económica”, se pone de manifiesto en el exhaustivo estudio realizado en la misma obra colectiva por parte de QUINTANA LÓPEZ, T., p. 353 y ss.

María de los Reyes Martínez Barroso

escaso --especialmente para pensar en crear empleo-- y ha colocado de nuevo a la Comunidad en la zona media de la tabla de las autonomías. En cuanto a la explicación del crecimiento, la agricultura y especialmente la industria --ejemplificada en la automoción-- han sido claves para esta mejora. Mientras, los servicios apenas varían y la construcción continúa con una caída libre que irá frenándose progresivamente. Por sectores, el resto de ramas aumentarán su dinamismo, con un crecimiento para la agricultura del 8,8% que será de nuevo del 1,2% en el caso de la industria. Los servicios serán los que absorban buena parte de las siete décimas de crecimiento previstas al aumentar hasta el 1,4%. Los sectores emergentes (energías renovables o tecnologías de la información) están notando menos la recesión económica ya que son actividades que sin estar al margen del mercado más tradicional, basan su desarrollo y crecimiento en productos de alta especialización y tecnología para los que han tenido que desarrollar una estrategia de diversificación de clientes y mercados, lo que les genera unas expectativas de futuro esperanzadoras por su alto índice de competitividad. En cuanto a las empresas de negocios históricos (madera, textil, piedra natural), aun controlando el acceso a la materia prima en su entorno, están ligados al sector de la construcción y han sido arrastrados por la caída del mismo. Por tanto, los planes de estos sectores con un inmenso valor para la economía regional, por el peso que tienen en el ámbito rural, se enfocan a una diversificación de los mercados y a una progresiva innovación en sus procesos productivos.

Respecto al ahorro de las familias, continuó en 2010 entre los índices más elevados (segunda detrás de Canarias), aunque rompió una tendencia de tres años consecutivos de aumentos. En 2011, la región continuó a la cabeza, pero volverá a caer de los 20,7 puntos a los 18,8. Una doble lectura tiene también el ahorro de las Administraciones Públicas de la Comunidad. Tanto en 2010 como en 2011 se mantiene como uno de los más elevados. Sin embargo, después de tocar fondo hace dos ejercicios (-15,2) ahora encadenarán dos años seguidos de contención, pero con tasas aún demasiado elevadas (-13,5 y -11,5). A nivel de ingresos, la Junta de Castilla y León recaudó en 2010, a través de los impuestos y tasas que gestiona, más de 564,8 millones de €, lo que supone un 4,4% menos que en 2009, principalmente debido a la reducción de la actividad inmobiliaria, el sector más afectado por la crisis económica, según fuentes de la Consejería de Hacienda, que sigue apostando por la lucha contra el fraude fiscal y por reactivar el sector de la construcción, proponiendo beneficios fiscales consistentes en deducciones en el IRPF del 15% de la inversión que se haga tanto en obras de reforma de la vivienda habitual como en la reparación de edificios de más de 30 años.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

La coyuntura de crisis económica y financiera ha determinado la aprobación de medidas económicas excepcionales por parte de todos los países y Administraciones que integran la Unión Europea. En este marco se aprobó el Acuerdo 67/2010, de 1 de julio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban nuevas medidas de austeridad en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, estableciendo, por ejemplo, la congelación de la oferta de empleo público hasta 2013, excepto en los Centros y Servicios de SACYL, Servicios Sociales y Educación.

El Gobierno central ha empezado a exigir disciplina a las Comunidades<sup>2</sup>, pero todos los expertos apuntan que para que el Estado autonómico sea sostenible en el largo plazo será necesario ir mucho más lejos. Eliminar duplicidades entre las distintas Administraciones, suprimir entes y organismos que no son imprescindibles y apostar por mecanismos como el copago en la sanidad o en la educación son algunas de las recetas que, pese a impopulares, la mayoría de los analistas consideran imprescindibles.

## 2.- SOLUCIONES ANTE EL AUMENTO DEL PARO Y EL DESCENSO DE LA POBLACIÓN. REACTIVACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN

La crisis económica, aunque ofrece múltiples aristas y tiene variadas consecuencias, es en el empleo donde más estragos ha causado en los últimos tres años. Como consecuencia del pinchazo de la burbuja inmobiliaria y del parón en la actividad de la construcción es precisamente en este sector donde más ha crecido el desempleo en la región. Sin embargo, el mayor número de parados corresponde a los colectivos que buscan su primer empleo, seguido de los enmarcados en el sector servicios.

El paro se ha cebado precisamente entre los jóvenes y también de forma intensa en el colectivo de más edad. Este espectacular aumento del desempleo en la región viene agravado además por la constante pérdida de población en este mismo período. La disminución de la población se ha dejado sentir fundamentalmente en el tramo de entre 16 y 34 años de edad, donde la reducción llega hasta el 8,91%, equivalente a 54.500 personas, y principalmente entre los jóvenes de entre 20 y 24 años, donde el número de habitantes ha caído el 11,90%. En cambio, ha crecido el 5,56% en el grupo de entre 45 y 54 años, y

---

<sup>2</sup> Según declaraciones del Secretario de Estado de Hacienda, el Ejecutivo prohibirá las nuevas emisiones de deuda a Cataluña y a todas las Comunidades que superen los límites del déficit público --como ya ha hecho con Castilla-La Mancha y Murcia--, hasta que pongan encima de la mesa un plan de saneamiento y éste empiece a dar resultados. *Diario de León*, 19 de enero de 2011.

María de los Reyes Martínez Barroso

el 2,35% entre los ciudadanos de 55 años en adelante. Estos movimientos de la población explican, en parte, la evolución de la ocupación, que cae el 7,8% de forma general en la Comunidad, pero que alcanza descensos del 40% en el caso de jóvenes de entre 16 y 19 años o del 29,89% entre los habitantes de entre 20 y 24 años. El número de ocupados desciende en todos los grupos de edad, con diferente intensidad, salvo en el tramo de entre 45 a 54 años, donde crece un ligero 0,01%.

Ante este fenómeno, la mayoría de las Comunidades, entre ellas Castilla y León, han hecho un notable esfuerzo presupuestario en el marco de las políticas de empleo, un ámbito competencial autonómico de gran importancia en el contexto actual de elevado desempleo, ya sea a través del refuerzo de las políticas activas de formación, orientación y recolocación de desempleados, como a través de la concesión de subvenciones a empresas por contratación de parados, normalmente dirigidas a lograr la reinserción de los colectivos más vulnerables<sup>3</sup>.

## 2.1.- PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO

El pasado 11 de marzo, en desarrollo del Plan Regional de Empleo de Castilla y León para 2011, se ha puesto en marcha un programa extraordinario, con el fin de incrementar la “empleabilidad de los trabajadores que se encuentren en situación de especial dificultad para incorporarse a un puesto de trabajo, estableciendo acciones directas y personalizadas para conseguir su inserción laboral”. Para ello se articula el “Programa Personal de Integración y Empleo” (PIE), por el que se facilita una atención personalizada, fundamentalmente a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León”, con el apoyo de los agentes económicos y sociales, a aquellos desempleados de larga duración que hayan agotado las prestaciones y subsidios por desempleo y carezcan de ingresos. Este Plan combina la orientación y formación con la percepción de un subsidio regional “denominado ayuda” por parte del trabajador que participe activamente en el mismo, a partir del tercer mes del programa, con una cuantía de 450 € mensuales durante 5 meses<sup>4</sup>.

La negociación para el mantenimiento del empleo también ha estado presente en las grandes factorías de la Comunidad, principalmente en aquellas vincula-

---

<sup>3</sup> En este contexto, la Orden EYE/1703/2010, de 10 de diciembre, modifica la Orden EYE/553/2009, de 6 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones públicas destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción (BOCyL núm. 241, de 16 diciembre 2010).

<sup>4</sup> Regulada por Orden EYE/278/2011, de 11 de marzo (BOCyL 22 marzo 2011).

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

das al sector del automóvil, de gran importancia en Castilla y León, señaladamente el caso de Renault, empresa en la que se llegó a un importante acuerdo, del que fueron partícipes no solo los representantes de los trabajadores (comprometidos a aceptar medidas de flexibilidad laboral y congelación salarial) y de la empresa, sino también los Gobiernos central y autonómico y que, entre otros efectos, evitará el cierre de una factoría de las de Valladolid, en la que trabajan casi tres mil empleados, para lo cual se contemplan dos proyectos que, mediante la construcción de dos nuevos vehículos (uno eléctrico y otro convencional), otorgan viabilidad a la misma.

## 2.2.- EL ACCESO DE LOS AUTÓNOMOS A LA FORMACIÓN COMO MECANISMO PARA PALIAR LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA CRISIS

Castilla y León es la Comunidad Autónoma de España que más dinero destina a la formación de autónomos, con más de 2,2 millones de euros en 2010<sup>5</sup>, lo que supone el 14,5% del total de la inversión destinada a la formación de trabajadores. A continuación se posiciona Cantabria, con casi el 9%, seguida de Extremadura, con el 7,5 %. La media nacional es del 3,1%. No obstante, y como nota negativa, dicha partida presupuestaria se redujo un 5,4% con respecto a 2009. Pese a este dato, tan solo el 2,35% de los trabajadores por cuenta propia de la región accedieron a una plaza de formación de 2010, un porcentaje que se sitúa entre los primeros puestos de España --la media es del 1,6%-- pero que sigue siendo claramente insuficiente para que los autónomos puedan reciclarse y ser más competitivos. En concreto, durante dicho periodo se ofertaron en Castilla y León 4.970 plazas de formación destinadas a trabajadores por cuenta propia, que en la Comunidad sumaban un total de 210.813, por lo que la media era de 42 autónomos por plaza. En el caso de los trabajadores del Régimen General, la cifra se reduce a la mitad, con 21 asalariados de media para acceder a una plaza de formación, con 32.723 plazas para 695.026 trabajadores por cuenta ajena en la Comunidad Autónoma.

Por último, el informe sobre formación elaborado por ATA refleja las diferencias de presupuestos destinados por trabajador en el caso de los autónomos y de los pertenecientes al Régimen General, ya que a los primeros se les otorga en la Comunidad una media de 10,89 € por persona en formación, mientras que a los segundos se les ofrece una media de 19,25 €, “por lo que la calidad de la formación no es la misma”, resultando necesario hacer un llamamiento a las Administraciones competentes para que sean conscientes de que el acce-

---

<sup>5</sup> En concreto, 2.270.473 €, convirtiéndose en la Comunidad Autónoma que mayor presupuesto destina a la formación del colectivo, frente a los 62.000 € de La Rioja, que es la que menor inversión realiza en este ámbito en dicho ejercicio económico.

María de los Reyes Martínez Barroso

so de los autónomos a la formación es de crucial importancia para paliar los efectos negativos de la crisis.

### 3.- FRENTE COMÚN EN DEFENSA DEL CARBÓN

La utilización del carbón autóctono es esencial para la seguridad del suministro, principalmente porque las minas que abastecen de carbón autóctono a las centrales térmicas están situadas en las cercanías de las mismas. Por tanto, el carbón puede ser vital ante problemas de transporte internacional, condiciones meteorológicas extremas o tensiones políticas que pueden afectar al comercio internacional de hidrocarburos.

Sin embargo, el tradicional margen de autonomía de que han venido disponiendo los Estados miembros en la definición y desarrollo de sus políticas sectoriales ha ido recortándose en favor de un mayor control por parte de instancias comunitarias, hasta el punto de que la política de ayudas estatales a la minería del carbón, vital para la propia subsistencia del sector, ha sido reorientada progresivamente, haciéndose cada vez más estricta, especialmente en el año 2012. El apoyo estatal a la minería nacional, realizado bajo la autorización y supervisión de la Unión Europea, se ha apoyado sobre la base de unas ayudas y subvenciones regresivas, limitadas en el tiempo y orientadas prioritariamente hacia objetivos de racionalización, inversión y cobertura de los costes sociales ligados a los procesos de reconversión. El objetivo de la “racionalidad” (expresión comprensiva de los conceptos de competitividad, reducción de costes, adecuación de la capacidad productiva y modernización de las instalaciones) queda convertido, así, en el denominador común de las políticas europeas del carbón para los próximos años.

Teniendo presente tal imperativo, los diferentes planes de reordenación del sector carbonífero --en sus diversas fases-- incorporan medidas de fomento de la minería competitiva (aquella cuyos costes de explotación son inferiores a los precios de venta establecidos) para cuantas empresas demuestren su viabilidad, acreditando capacidad suficiente para, con el auxilio público posible, poder asegurar una situación de equilibrio patrimonial y financiero y, al tiempo, establece acciones orientadas a la disminución o cierre de las explotaciones productivas no competitivas, a través de un componente laboral para indemnizaciones por despido y cotizaciones adicionales a la Seguridad Social<sup>6</sup>, dentro de un plan de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas.

---

<sup>6</sup> La falta de actualización de la base de cotización del convenio especial en el momento de la desaparición de la categoría profesional no es responsabilidad del trabajador, pues al tratarse de un convenio suscrito en el marco del plan de prejubilaciones, OFICO (actualmente el Instituto para la Reestructuración de las Comarcas Mineras) debe asumir el pago de las cotizaciones y la empresa garantizar el mantenimiento de

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

En términos generales, y en función de los diferentes planes de reordenación, la cuantía de tales iniciativas alcanza un porcentaje variable de la retribución salarial bruta de los seis meses efectivamente trabajados anteriores a su incorporación al sistema<sup>7</sup>, a través de fórmulas excesivamente complejas<sup>8</sup> que están generando una gran litigiosidad a la hora de calcular los salarios garantizados en el contrato de prejubilación.

De igual modo, el RD 2020/1997, de 26 de diciembre, regula la sustitución del suministro de carbón por la compensación económica prevista en la Orden de 29 de julio de 1999<sup>9</sup>, admitiendo, al tiempo, que los nuevos pactos o convenios colectivos regulen de manera distinta e incluso supriman determinados beneficios anteriormente existentes<sup>10</sup>, sin que hayan faltado tampoco las ayudas públicas dirigidas a la creación de empleo que promueva el desarrollo alternativo de las zonas mineras<sup>11</sup>.

las bases que hubiesen correspondido de permanecer en activo. SSTSJ Aragón 13 enero, 6 febrero, 7 abril y 9 junio 2003 (AS 2003, 228, 592, 1821 y 2758).

<sup>7</sup> Entre el 78% en la Orden de 18 de febrero de 1998 y el 80% de la Orden ECO 2.711/2003, de 24 de septiembre o del art. 9 del RD 808/2006, de 30 de junio. Sobre el complemento público de prestación por desempleo, STSJ Madrid 3 febrero 1997 (AS 1997, 380). En relación a la duración de la prestación por desempleo, SSTSJ Castilla y León/Valladolid 11 junio 1996 (AS 1996, 1724) y 15 noviembre 1999 (AS 1999, 4825) o Asturias 3 julio 1998 (AS 1998, 2405).

<sup>8</sup> Según el art. 9.4 RD 808/2006, de 30 de junio, "la cantidad bruta garantizada, excluido el importe correspondiente al vale del carbón, no podrá exceder, en ningún caso, el importe de la base máxima de cotización por contingencia por accidentes de trabajo del Régimen General de la Seguridad Social vigente en la fecha en la que se extinga la relación laboral, ni ser inferior al 80 por ciento de la media de las bases normalizadas correspondientes a las categorías en las que hubiera cotizado el trabajador en el período de los seis últimos meses anteriores a la fecha de extinción". Por su parte el párrafo segundo añade: "no obstante, la cantidad bruta garantizada, calculada conforme al procedimiento previsto en el presente artículo, no podrá desviarse, en ningún caso, al alza o a la baja, en más de un 8 por ciento del 80 por ciento del salario medio de los doce meses anteriores al período sobre el que se realiza la valoración. A estos efectos, se computarán los meses con quince o más días trabajados, incluidas vacaciones disfrutadas y los permisos retribuidos". Aplicando este segundo límite se ha unificado la doctrina, llegando a la conclusión de que el párrafo primero no establece la cuantía concreta de la cantidad bruta garantizada sino solamente los topes máximo y mínimo de la misma; y, por consiguiente, una vez obtenida, entra en juego el párrafo segundo, que complementa el anterior, al prescribir que "no obstante" la cantidad bruta garantizada según el procedimiento establecido en el párrafo anterior "no podrá desviarse en ningún caso en más o menos de un 8% del 80% del salario medio de los doce meses anteriores". En tal sentido, entre muchas, SSTSJ Asturias 9 mayo 2008 (JUR 2008, 276052) o Castilla y León/Valladolid 14 mayo 2008 (JUR 2008, 3555991) y SSTS 21 septiembre y 5, 6 y 14 octubre 2009 (RJ 2009, 6173, 7581 y 451507 y JUR 2009, 475015) o 17 diciembre 2009 (JUR 2010, 33602). En la misma línea, SSTS 1, 2 (tres), 3, 4, 9, 11, 12, 18 y 25 febrero 2010 (RJ 2010, 3381, 3386, 3388, 3390, 3396; JUR 2010, 103978, 100781, 100766, 123806, 100739 y 111671); 23 marzo 2010 (RJ 2010, 131588) o 9 abril 2010 (RJ 2010, 162421).

<sup>9</sup> Cuya licitud ha sido reconocida por la STSJ Castilla y León/Valladolid 7 marzo 2000 (AS 2000, 1510).

<sup>10</sup> STS 18 septiembre 1997 (RJ 1997, 6487) o SSTSJ Castilla y León/Valladolid 16 noviembre 1999 (AS 1999, 4684), 14 diciembre 1999 (AS 2000, 214) y 7 marzo 2000 (AS 2000, 1510).

<sup>11</sup> Reguladas en la Resolución de 22 de diciembre de 2009, del Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, por la que se convocan las ayudas dirigidas a pequeños proyectos de inversión generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alterna-

María de los Reyes Martínez Barroso

En marzo de 2011, las Comunidades Autónomas de Castilla y León, Aragón, Asturias y Carbunión (la patronal minera) han decidido hacer causa común y suscribir un recurso para impugnar el Reglamento europeo de ayudas a la minería del carbón, que marca el fin de los incentivos en el año 2018. Su objetivo es que la Comisión Europea amplíe más allá de ese año las ayudas, a la vez que reconsidere la decisión de que las empresas que sean viables en el 2018 tengan que devolver las ayudas recibidas si quieren seguir con la actividad. Igualmente se intenta reaccionar frente a la disminución porcentual de las ayudas. Si bien esta reivindicación hace unos meses hubiera podido parecer un brindis al sol, las circunstancias han cambiado mucho al hilo de los acontecimientos del norte de África que están obligando a repensar la estrategia energética de la Unión Europea, pues pese a que la dependencia energética del petróleo es muy distinta en unos y otros países europeos, lo cierto es que nadie escapa de los efectos del súbito encarecimiento del precio del crudo, reabriendo el debate sobre la oportunidad de seguir subvencionando un recurso autóctono como es el carbón.

Simultáneamente las compañías eléctricas (Endesa, Gas Natural-Fenosa e Iberdrola), tras un acuerdo con el Ministerio de Industria, han anunciado la retirada de todos los recursos que mantenían contra el Decreto que ampara la retirada de carbón nacional y el fin del proceso judicial ante la Audiencia Nacional, el Tribunal Supremo y el propio Tribunal Europeo de Luxemburgo, de modo que hasta mediados de marzo de 2011, sólo el recurso que la Xunta de Galicia mantenía ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea frenaba la puesta en marcha del Decreto y el inicio de la quema de carbón en las térmicas. Sin embargo, tampoco faltan voces ecologistas pidiendo que se tenga en cuenta la vertiente “medioambiental” de la cuestión, más allá de los supuestos problemas de competencia que plantea la medida. Desde este punto de vista, anular la decisión de la Comisión Europea, que dio su visto bueno a la norma española, “contribuiría a mejorar la protección medioambiental en España”, ya que evitaría un “aumento artificial” de la producción de electricidad a partir de carbón<sup>12</sup>. Según los más críticos, dado que España tiene una producción suficiente de electricidad, los subsidios al carbón, “no tienen una justificación legal”<sup>13</sup>.

---

tivo de las zonas mineras, para el ejercicio 2010 (BOE 28 diciembre 2009). Su pervivencia actual está en claro peligro, debido a los recortes motivados por la crisis económica.

<sup>12</sup> Según declaraciones realizadas a la Agencia EFE por parte de VILA, A., responsable de la campaña de cambio climático de Greenpeace España. De modo similar, el director de ClientEarth, THORNTON, J. ha considerado que la decisión de la Comisión Europea “abriría la puerta a que otros Estados miembros refuerzan sus sectores del carbón, lo que podría originar una nueva área de proteccionismo destructivo para el medio ambiente”. *Diario de León*, 16 de febrero de 2011, p. 12.

<sup>13</sup> En palabras DE JOHNSTON, M., responsable de WWF. *Diario de León*, 16 de febrero de 2011, p. 12.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

Por último, no puede dejar de mencionarse que diversas empresas mineras de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (principalmente de la provincia de León, como son el Grupo Alonso o la Hullera Vasco-Leonesa) han solicitado la autorización de expedientes de regulación de empleo<sup>14</sup> que afectan a su plantilla para poder estar protegidas en la hipótesis de que se retrasen la ayudas comprometidas por el Gobierno.

#### 4.- CASTILLA Y LEÓN, TERCERA COMUNIDAD CON MEJOR CONTROL DEL GASTO FARMACÉUTICO

El gasto farmacéutico en Castilla y León durante el año 2010 se situó en 725 millones de euros<sup>15</sup>, cifra que supone un descenso del 2,19% sobre el año 2009 (741 millones), es decir, 16 millones menos, algo que sucede por primera vez y que sitúa a la Comunidad “entre las tres mejores” del Sistema Nacional de Salud en lo que se refiere a gasto corregido por persona (un indicador utilizado para comparar entre regiones en función de la edad de la población).

Este buen comportamiento de la evolución en la factura farmacéutica anual se ha producido gracias al impacto positivo de las “medidas de contención” y de “información” implantadas por la Consejería de Sanidad. Las especiales características de la Comunidad, concretamente el nivel de envejecimiento de su población, hacen más difícil, si cabe, influir de manera efectiva en la tendencia creciente del gasto. De hecho, el 30,88% de la población de Castilla y León es pensionista y supone el 80% del gasto; además, un pensionista gasta nueve veces lo que un activo, por lo cual, la forma de comparar el gasto por persona entre Comunidades es con un ajuste de su gasto con la edad de la población, del cual resulta que Castilla y León es la tercera región con menor gasto ajustado por persona, después de Baleares y Madrid. Es más, el gasto farmacéutico no sólo disminuyó con respecto al ejercicio anterior, sino que, además, ese descenso se consiguió pese al aumento del 2,92% en el número de recetas prescritas --de 51,2 millones de recetas se pasó a 52,7 millones-- lo cual signi-

---

<sup>14</sup> Un análisis jurídico de su tramitación administrativa en MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R.: “Instrucción y resolución del expediente”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Expedientes de regulación de empleo*, Cizur Menor (Civitas/Reuters), 2009, p. 185 y ss.

<sup>15</sup> En concreto, el gasto farmacéutico en Castilla y León durante el año 2010 se situó en 725.112.894 €, cifra que supone un descenso del 2,19% sobre el año 2009 (741.314.911 euros) en lo que se refiere a gasto corregido por persona, un indicador utilizado para comparar entre regiones en función de la edad de población. Fuente: Consejería de Sanidad de Castilla y León.

María de los Reyes Martínez Barroso

fica que las medidas específicas de la Gerencia Regional de Salud han surtido el efecto esperado<sup>16</sup>.

Entre dichas medidas procede hacer referencia al impulso y consolidación de las estrategias de uso racional de los medicamentos, adoptadas con la colaboración de sus profesionales; la formación de los sanitarios, tanto de forma presencial como a través de medios telemáticos, y el mantenimiento de un “fuerte impulso” hacia la utilización de genéricos y la prescripción por principio activo --el médico sólo escribe en la receta el nombre del principio activo, sin marca comercial concreta--, tanto en Atención Primaria como en Atención Especializada<sup>17</sup>.

## 5.- CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DEL COMERCIO

El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Consejería de Economía y Empleo de Castilla y León han suscrito, el 16 de diciembre de 2010, un Convenio de colaboración para el desarrollo del Plan de Mejora de la Productivi-

<sup>16</sup> Otro indicador destacable, según fuentes de la Consejería de Sanidad de Castilla y León, es que el gasto medio por receta descendió un 4,96% con respecto a 2009, al bajar de 14,47 € por receta a 13,75.

<sup>17</sup> El resultado implicó que el uso de envases de medicamentos genéricos pasara del 26,06% en 2009 hasta superar el 33% en noviembre de 2010. En cuanto a la prescripción por principio activo, en el año 2009 se alcanzó el 30,19% en envases y en el 2010 se llegó al 40,29%.

	Gasto farmacéutico en 2010 (euros)	Gasto farmacéutico en 2009 (euros)	Variación (%) 2010/2009
Ávila	59.015.713	59.016.254	0,00
Burgos	100.837.240	103.296.681	-2,38
León	163.986.676	167.238.803	-1,94
Palencia	47.002.996	48.731.959	-3,55
Salamanca	105.238.925	109.172.216	-3,60
Segovia	36.574.512	37.566.346	-2,64
Soria	26.000.582	26.463.738	-1,75
Valladolid	124.321.430	126.660.404	-1,85
Zamora	62.134.819	63.168.510	-1,64
<b>Castilla y León</b>	<b>725.112.894</b>	<b>741.314.911</b>	<b>-2,19</b>

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

dad y Competitividad del Comercio (2009-2012), con el objetivo de que contribuya a la mejora de la calidad de las empresas del sector y de los apoyos financieros necesarios para su desarrollo, en especial de las pequeñas y medianas empresas comerciales, en aras a lograr un equilibrio armónico de la estructura del sector, con la coexistencia de diversos formatos de empresa y establecimiento, que garanticen la competencia y la libertad de elección de los consumidores, al tiempo que contribuyan a un desarrollo equilibrado y sostenible de la estructura urbana de las ciudades de la región.

En el desarrollo de dicho Plan de Mejora del Comercio, la Comunidad Autónoma obtiene la cofinanciación del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio en las subvenciones que otorgue al sector comercial en los siguientes programas:

a) Fomento del Comercio Urbano (entendiendo este concepto de “urbano” en contraposición al de “periférico” y no al de “rural”, que se considera también prioritario): al objeto de corregir posibles desequilibrios territoriales en la oferta comercial, mediante una mejora del entorno físico en el que las empresas comerciales puedan instalarse, respetando las condiciones de competencia del mercado y poniendo a disposición de los pequeños empresarios del sector espacios suficientemente atractivos para el desarrollo de su actividad. Dentro de este programa se contemplan cuatro líneas preferentes de actuación: 1) Modernización de mercados minoristas municipales; 2) Centros Comerciales Abiertos; 3) Peatonalización de ejes comerciales y 4) Adecuación de espacios para venta no sedentaria.

b) Mejora del Comercio Rural: con la pretensión de asegurar los servicios comerciales generales del municipio y de los núcleos de población próximos, promocionando los establecimientos multiservicios, pequeños comercios tradicionales y adecuando las áreas destinadas a la venta ambulante, dotándoles de servicios comunes y potenciando simultáneamente la introducción de canales directos de comercialización.

c) Fomento de la Cooperación Empresarial: con el objetivo de mejorar la posición del pequeño comercio frente a proveedores en las compras, y consumidores, mediante el asociacionismo que permita crear una imagen común y una marca unitaria, apoyándose en nuevas centrales de compra, implantación de redes informáticas, desarrollo de redes logísticas, etc.

d) Calidad y Seguridad en los establecimientos comerciales y Relevo Generacional: que pretende promover una mejor gestión y calidad de servicios de los establecimientos, para hacerlos atractivos a los consumidores y satisfacer al segmento de la demanda que busca realizar sus compras en establecimientos especializados, con una mejor calidad de servicio y una clara atención perso-

María de los Reyes Martínez Barroso

nalizada al cliente, de forma que resulten competitivos frente a los nuevos formatos comerciales. Este Programa contempla, asimismo, mejorar las condiciones de seguridad de los establecimientos y de los productos que se venden, para que el empresario y trabajadores del pequeño comercio puedan realizar su actividad con mayores garantías y, por otro lado, la sustitución de comerciantes de más de 60 años que abandonen la actividad comercial y cedan su negocio a descendientes o emprendedores, que continúen dentro del sector del comercio minorista, aunque cambien la dedicación del establecimiento<sup>18</sup>.

## 6.- LAS RUPTURAS FAMILIARES CRECEN CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR A PESAR DE LA CRISIS

Según fuentes del Instituto de Política Familiar y del Consejo General del Poder Judicial, Castilla y León registró 3.673 rupturas familiares durante los nueve primeros meses de 2010, un 1,89% más que en el mismo período de 2009. Del total de rupturas, el 92,6% fueron divorcios.

En el conjunto de España, entre enero y septiembre de 2010 también hubo un incremento del número de rupturas, que se situaron en 92.767, un 3,2% más, de las que 86.834 fueron divorcios, 5.813 separaciones y 120 nulidades. De las diecisiete Comunidades Autónomas, sólo en Navarra, Canarias y La Rioja se produjo un descenso, mientras que en Murcia, Extremadura y Cantabria se elevaron por encima del 10%. Castilla y León se situó como la undécima región en la que más aumentaron las rupturas, mientras que en números absolutos ocupó la séptima plaza del conjunto de Comunidades españolas. El primer lugar del ranking fue para Andalucía, con 17.359, seguida por Cataluña, con 16.817. Estos datos confirman que la problemática de la ruptura familiar en España se ha agravado de tal forma que ni la crisis económica ni el descenso continuado del número de matrimonios han logrado contener los divorcios y separaciones, quizás como consecuencia de las facilidades que a tal efecto otorga la denominada “Ley del divorcio exprés”.

---

<sup>18</sup> Por último, en cláusula abierta, podrán, asimismo, ser objeto de subvención, las actividades que, aun no contempladas en el Plan de Mejora, puedan relacionarse de forma evidente con el espíritu del mismo y contribuyan con su desarrollo a la consecución de la modernización de la distribución. En cuanto se refiere a la gestión administrativa, cada proyecto para el que se solicita la cofinanciación debe ir acompañado de: Memoria, desglose presupuestario, información sobre si tiene o no cofinanciación Feder, partidas del presupuesto que se subvencionan y certificado por parte de la Comunidad Autónoma de que la subvención ha sido concedida.

## 7.- SERVICIOS SOCIALES DIRIGIDOS A LA ATENCIÓN DE LOS MAYORES

Si hay un dato que caracteriza a la comunidad de Castilla y León desde el punto de vista poblacional es su continuado proceso de envejecimiento, una baja densidad demográfica y una marcada tendencia a concentrarse en los núcleos urbanos, lo que conlleva que, teniendo en cuenta el número de municipios y la amplitud del territorio de la Comunidad, exista una gran despoblación y dispersión en el mundo rural, sin olvidar el importante flujo de inmigración extranjera. Factores específicos que exigen la respuesta adecuada de los poderes públicos, poniendo en marcha todos los dispositivos y recursos necesarios.

Estos objetivos aparecen referidos en la Exposición de Motivos de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León, aprobada en virtud de la competencia exclusiva que sobre la materia le atribuye el art. 70.1.10 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León<sup>19</sup>, que reconoce expresamente la consideración de los servicios sociales como un elemento significativo del sistema productivo y la capacidad generadora de riqueza y empleo de las actividades económicas realizadas para la dispensación de servicios sociales, tanto del sector público como de la iniciativa privada.

El principal avance de esta ley autonómica es la configuración del derecho a las prestaciones esenciales del sistema (ya sean de servicios, económicas o materiales)<sup>20</sup> como un auténtico derecho subjetivo de los ciudadanos, fundamentado en los principios de universalidad e igualdad. En este sentido, la regulación de un “catálogo de servicios sociales” se convierte en el instrumento al alcance de todos los ciudadanos castellanos y leoneses para conocer

---

<sup>19</sup> Aprobado por LO 14/2007, de 30 de noviembre, atribuyendo a la Comunidad Autónoma de Castilla y León la competencia exclusiva en materia de asistencia social, servicios sociales y desarrollo comunitario; promoción y atención a las familias, la infancia, la juventud y los mayores; prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad, la dependencia o la exclusión social, y protección y tutela de menores, de conformidad con lo previsto en el art. 148.1.20 CE.

<sup>20</sup> El art. 14 de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de servicios sociales de Castilla y León, en vigor desde el 21 de marzo de 2011, considera como prestaciones “de servicio”, las realizadas por profesionales y orientadas al diagnóstico, prevención, atención e inserción y promoción de la autonomía de las personas y, en su caso, de las unidades de convivencia y de los grupos, en función de sus necesidades sociales. Las “económicas” son aquellas aportaciones dinerarias provistas por la Administración de la Comunidad de Castilla y León o por las entidades locales con competencia en servicios sociales, orientadas a la integración social, a la atención a situaciones de urgencia, a la promoción de la autonomía y la atención a personas dependientes y, por último, se consideran “prestaciones materiales” el conjunto de recursos no económicos que pueden concederse específicamente o como complemento y soporte de las prestaciones de servicio, entre otras la asistencia tecnológica, las ayudas instrumentales y las adaptaciones del medio físico orientadas a mejorar la accesibilidad, la autonomía personal y la adaptabilidad del entorno de los individuos, familias o grupos.

María de los Reyes Martínez Barroso

cuáles son las prestaciones y servicios a los que pueden acceder y las condiciones y requisitos para su reconocimiento y disfrute<sup>21</sup>, al margen de los catálogos de ámbito local que puedan aprobar las entidades locales competentes<sup>22</sup>.

Dicho sistema de servicios sociales tiene como finalidad proporcionar una adecuada cobertura de las necesidades personales básicas (las requeridas para la subsistencia y que repercuten en la autonomía personal o en la calidad de vida del individuo) y de las necesidades sociales (exigidas para las relaciones familiares, interpersonales y de grupo, y la integración y participación en la comunidad), para promover la “autonomía y el bienestar” de las personas y asegurar su derecho a vivir dignamente durante todas las etapas de su vida. Tales servicios (ex art. 5.2 Ley 16/2010) están especialmente dirigidos a favorecer el desarrollo integral, la autonomía, la igualdad de oportunidades y la integración plena de las personas mediante la detección de sus necesidades básicas, la prevención de las situaciones de riesgo, la eliminación o tratamiento de las situaciones de vulnerabilidad, desprotección, desamparo, dependencia o exclusión, y la compensación de los déficits de apoyo social.

En cuanto a las prestaciones y servicios del sistema, se ha llevado a cabo la total integración de las prestaciones destinadas a la promoción de la autonomía personal, atención y protección de las personas ante situaciones de dependencia<sup>23</sup> como derecho subjetivo, calificando con este carácter, por ejemplo, la

---

<sup>21</sup> Cuyo contenido incluirá, “al menos”, la definición y clasificación de todas las prestaciones, el contenido e intensidad mínima de cada una, la población destinataria de la misma, los requisitos y condiciones para su acceso y disfrute, su titularidad, la aportación de la persona usuaria y la forma de financiación, el régimen de compatibilidad y la indicación de las prestaciones que deberá dispensar la Administración “de manera exclusiva” (art. 16.2 Ley 16/2010).

<sup>22</sup> En concreto, la responsabilidad pública en materia de servicios sociales corresponde a la Comunidad de Castilla y León, los Municipios con población superior a 20.000 habitantes y las Provincias, que ejercerán sus competencias en los Municipios con población igual o inferior a 20.000 habitantes, sin perjuicio de las competencias atribuidas al resto de las entidades locales por la legislación reguladora del régimen local o a las comarcas legalmente constituidas por la normativa correspondiente (art. 45 L 16/2010).

<sup>23</sup> Un análisis de su incidencia en la población y en los servicios sociales, teniendo siempre en cuenta las características específicas de Castilla y León puede verse en el Informe a iniciativa propia elaborado por el CES (Castilla y León), titulado: *Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Aplicación de la Ley 39/2006 en Castilla y León*, en 2010, profundizando en la implantación y desarrollo de la Ley y en el seguimiento del funcionamiento del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) en Castilla y León. Una valoración de los costes efectivos de las prestaciones y los servicios en la Comunidad, para poder evaluar qué parte de ese coste soporta cada una de las fuentes de financiación que fija la propia Ley, repartidas entre la Administración Central, la Autonómica y el propio beneficiario de la prestación o del servicio (copago) en la Resolución de 10 de febrero de 2011, de la Secretaría General de Política Social y Consumo, por la que se publica el convenio de colaboración con la Comunidad de Castilla y León, para el desarrollo del marco de cooperación interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre y para el establecimiento y financiación del nivel de protección

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

teleasistencia de forma automática para las personas mayores de 80 años que la precisen, la ayuda a domicilio, la atención en centros de día y de noche, la atención residencial, los servicios de prevención de las situaciones de dependencia o los de promoción de la autonomía personal, sin olvidar la protección jurídica y tutela de las personas mayores de edad incapacitadas legalmente y que se encuentren en situación de desamparo<sup>24</sup>.

El reconocimiento del carácter “esencial” de estas prestaciones implica la obligatoriedad en su provisión, entando públicamente garantizadas con independencia de cuáles sean el nivel de necesidades o el índice de demanda exis-

---

acordado para el ejercicio 2010 (BOE 14 marzo 2011). En el Anexo I de dicho Convenio se establecen los “servicios y prestaciones” nuevos que serán objeto de financiación con cargo al mismo para hacer frente a la cobertura de las necesidades de atención de las personas valoradas con el grado III de Gran Dependencia y con el grado II de Dependencia severa. En concreto, en relación con la aplicación de la prestación económica vinculada al servicio en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado en los términos previstos en el art. 17 de la Ley 39/2006, se reconoce una prestación económica de carácter personal vinculada a la adquisición del servicio en un centro debidamente acreditado y previsto en el programa individual de atención.

A nivel estatal, el RD 175/2011, de 11 de febrero, modifica el RD 727/2007, de 8 de junio, sobre criterios para determinar las intensidades de protección de los servicios y la cuantía de las prestaciones económicas de la Ley 39/2006 y el RD 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia. A partir de sus disposiciones, el 1 de enero de 2011 cobraron efectividad las prestaciones económicas correspondientes al grado I, nivel 2, y el 1 de enero de 2013 lo harán las correspondientes al grado I, nivel 1. La finalidad primordial de la reforma consiste, pues, en incorporar al Real Decreto modificado los criterios sobre la intensidad de protección de los servicios, el importe de las prestaciones económicas y los requisitos y condiciones de acceso a la prestación económica para cuidados en el entorno familiar que puedan reconocerse a las personas en situación de dependencia en grado I, de dependencia moderada. En la doctrina, entre muchos, vid. el extraordinario estudio de MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup>.N.; MALDONADO MOLINA, J.A. y GONZÁLEZ DE PATTO, R.M<sup>a</sup>.: *Manual de Derecho de la Dependencia (adaptado al EEES)*, Madrid (Tecnos), 2010, especialmente p. 161 y ss.

<sup>24</sup> Al objeto de poder analizar los costes efectivos de las prestaciones y los servicios en la Comunidad de Castilla y León y evaluar qué parte de ese coste soporta cada una de las fuentes de financiación que fija la propia Ley de Dependencia, repartidas entre la Administración Central, la Autonómica y el propio beneficiario de la prestación o del servicio (copago), se ha emitido recientemente la Resolución de 10 de febrero de 2011, de la Secretaría General de Política Social y Consumo, por la que se publica el convenio de colaboración con la Comunidad de Castilla y León, para el desarrollo del marco de cooperación interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado para el ejercicio 2010 (BOE 14 marzo 2011).

Dicho convenio tiene por objeto contribuir a la financiación, mediante el establecimiento de una cantidad específica para esta finalidad, de los gastos de gestión del sistema, singularmente los derivados de la valoración de la situación de dependencia y apoyo para el reconocimiento y provisión de las prestaciones de dependencia, así como los gastos derivados de la acreditación de centros y servicios, y los programas de formación de los cuidadores no profesionales. En virtud del mismo, la Administración General del Estado, a través del IMSERSO, aportará 22.639.331 €, mientras que la Comunidad de Castilla y León aportará 235.360.669 €. Asimismo el IMSERSO, mediante el correspondiente convenio suscrito con la TGSS, se hará cargo de la cotización a la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales.

María de los Reyes Martínez Barroso

tentes, si bien el disfrute de las prestaciones podrá condicionarse a la colaboración activa de la persona usuaria en la intervención o en el proceso de integración social, o a su participación en la financiación. En todo caso, y como cláusula de cierre, el sistema garantizará que ninguna persona quede privada del acceso a las prestaciones que comprende “por falta de recursos económicos” (ex art. 22 Ley 16/2010).

Un último elemento definidor del sistema autonómico de servicios sociales, es que en él se integran tanto los de titularidad pública como los de titularidad privada financiados total o parcialmente con fondos públicos, sin olvidar la importancia de la iniciativa privada y del denominado “tercer sector”, en cuanto agentes que complementan la actuación de los poderes públicos.

## 8.- PERSPECTIVA DE GÉNERO. MECANISMOS PREVISTOS PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

### 8.1.- DATOS ESTADÍSTICOS DE DESEMPLEO Y TASA DE TEMPORALIDAD DE LA POBLACIÓN OCUPADA FEMENINA

Si hace tres años, a nivel nacional, la tasa de paro femenina duplicaba a la masculina, en el último año los hombres se han situado a escasas décimas de las mujeres, ya que la crisis ha afectado de forma más contundente a sectores masculinizados y colateralmente a los feminizados. Esta situación evidencia la precariedad y segregación laboral “estructural e histórica” de las mujeres frente a situaciones de “paro coyuntural” de los hombres. Otros datos vienen a corroborar esta hipótesis de partida:

- 1.- Las mujeres duplican las tasas masculinas de permanencia en la búsqueda de empleo, debido a una doble discriminación por sexo y edad, mostrando mayores dificultades para acceder y promocionar en el empleo y una mayor permanencia en el desempleo de larga duración.
- 2.- Las diferencias retributivas y la temporalidad que afectan directamente a la protección social de las mujeres se manifiestan en las situaciones de crisis económica, como la actual, de manera más contundente.
- 3.- Del total de personas desempleadas que perciben prestaciones por desempleo, sólo el 40% son mujeres, con una cuantía media diaria un 15% inferior a la de los hombres desempleados.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

4.- Las medidas de reducción del déficit público, que llevaron aparejada una reducción salarial de las personas empleadas en la Administración Pública, afectaron en mayor medida a las mujeres por su mayor presencia y porque el promedio salarial que perciben en el empleo público también es inferior al de los hombres.

5.- Las condiciones laborales más precarias de las mujeres (trabajo a tiempo parcial, temporalidad, desempleo de larga duración, dificultad de acceso al empleo en la edad madura...), sumadas a las interrupciones de la carrera profesional para el cuidado de hijos y familiares, condicionan su acceso a la protección social y a las pensiones, de ahí que se acojan favorablemente las medidas de acción positiva<sup>25</sup> (necesarias para corregir la discriminación sufrida por las mujeres en el mercado de trabajo) propuestas por el “*Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones*”, de 2 de febrero de 2011, ya plasmadas legislativamente a través de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, mejorando la contributividad de las pensiones de las mujeres al considerar como tiempo cotizado los tres años de excedencia por cuidado de hijos y conceder hasta dos años de cotización por períodos en blanco en la vida laboral ocasionados por el cuidado de hijos, para el cálculo de las pensiones futuras.

En este contexto no puede ocultarse la preocupación por la difícil situación en que se encuentran millones de trabajadoras, víctimas de múltiples crisis mundiales que no han originado, pero que, sin embargo, afectan a sus posibilidades de vivir una vida decente, en condiciones de dignidad, igualdad y sin pobreza<sup>26</sup>, pues el marco político y normativo que define la igualdad de género se fundamenta en el desarrollo de políticas y programas encaminados a restablecer el crecimiento con equidad en las economías mundial y nacionales<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Tal y como recomienda el *Informe sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece*, de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo.

<sup>26</sup> Sobre el particular vid. el interesante informe a iniciativa propia elaborado por el CES de Castilla y León en 2010 sobre *Bienestar Social y riesgo de pobreza en Castilla y León*, centrado en realizar una cuantificación de la pobreza y de la exclusión social, y una aproximación a la medición del bienestar social en dicha Comunidad Autónoma a través de la elaboración al efecto de un “indicador sintético” con objeto de identificar las características más representativas de los hogares y personas en riesgo de pobreza monetaria y de exclusión social. Dicho informe parte de un concepto amplio de pobreza, en cuanto que el riesgo de exclusión social no está asociado únicamente a la pobreza monetaria, sino que depende también de otros factores.

<sup>27</sup> Reivindicación del movimiento sindical, representado por una numerosísima delegación de todos los países, en la Sesión especial de la Asamblea de las Naciones Unidas (Beijing+15), para la revisión de la Plataforma de Acción celebrada en Nueva York en marzo de 2010.

María de los Reyes Martínez Barroso

Antes de analizar las ayudas autonómicas a que podrían aspirar las personas en situación de exclusión social en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, procede analizar las causas de dicha exclusión y mencionar que por sectores de actividad, el número de desempleados varones es ligeramente superior en la agricultura, industria y construcción, pero las mujeres paradas duplican a los varones en el sector servicios y en el número de las que carecen de un empleo anterior. También la tasa de temporalidad en la población ocupada femenina es más alta que la masculina.

## 8.2.- ANÁLISIS DE LAS CAUSAS DE LAS DIFICULTADES PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LA MUJER

Entre las características subjetivas que pueden dificultar el acceso al empleo se encuentra la que atiende al género de los trabajadores, pues si bien entre los cambios estructurales experimentados por los mercados de trabajo europeos destaca el de la incorporación creciente de las mujeres al mismo y lo que ello ha supuesto de cara al incremento de las tasas de ocupación, lo cierto es que se ha tendido a culpabilizarlas de los desajustes provocados en la oferta de mano de obra<sup>28</sup>. A partir de los años setenta ha tenido lugar de forma generalizada en toda Europa un proceso de creciente incorporación de las mujeres a niveles secundarios y superiores de la educación, accediendo a una mayor capacitación y diversificación para su inserción en el mercado laboral. A día de hoy, por tanto, las razones de ese mayor índice de desempleo femenino parece que no pueden ubicarse en un menor nivel de formación de las mujeres. Basta remitirse a los premios fin de carrera de las diversas titulaciones universitarias para observar cómo en los últimos años, en numerosas ocasiones, son las jóvenes egresadas las que obtienen los mejores resultados.

Sin embargo, las mujeres continúan siendo las primeras responsables de las tareas reproductivas por lo que el fenómeno de la “doble jornada”, de tiempo de trabajo dentro y fuera del hogar familiar, se erige en una competencia desigual entre hombre y mujer en el mercado de trabajo, más allá del reconocimiento de su igualdad formal en el texto de la ley<sup>29</sup>.

Por otro lado, la flexibilización del mercado laboral al tiempo que abre nuevas posibilidades de empleo para las mujeres (en la medida en que éstas mues-

---

<sup>28</sup> Analizando el tránsito del modelo “madre-esposa” al modelo de “igualdad entre hombres y mujeres ante las responsabilidades profesionales y familiares, DAUNE-RICHARD, A.M.: “Les femmes et la société salariale: France, Royaume-Uni, Suède”, *Travail et Emploi*, núm. 100, 2004, p. 69 y ss.

<sup>29</sup> CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>.E.: “Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo”, *RL*, núm. 11, 1998, p. 1 y ss.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

tran una mayor capacidad de adaptación a peores condiciones de partida -- vgr. trabajos a tiempo parcial-- y a peores empleos) provoca dos consecuencias negativas. De un lado, mayores dificultades para acceder a los derechos y prestaciones sociales establecidos por un Derecho del Trabajo configurado para el contrato de trabajo típico. De otro, las cada vez mayores exigencias de autonomía y disponibilidad implican una cada vez mayor carga de trabajo sobre las féminas, del todo incompatible con sus responsabilidades familiares mientras no sean compartidas en mayor medida por los hombres y por el conjunto de la sociedad a través de los servicios públicos<sup>30</sup>. Al tiempo que el mercado de trabajo se presenta progresivamente menos “masculinizado” se hace necesario compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares so pena de perpetuar una situación de dificultad constante en el acceso al mercado de trabajo<sup>31</sup>. En definitiva, va a ser en este marco en el que las políticas de empleo han de tener en cuenta la perspectiva de género y la adopción de medidas específicas de igualdad de oportunidades.

### 8.3.- LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE EMPLEO

La lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades en el trabajo se persigue mediante la inclusión de la dimensión de género en las diferentes políticas y acciones públicas y, en su caso, mediante la atribución de tratamientos desiguales y preferenciales para la mujer en orden a su consecución real<sup>32</sup>. Este nuevo enfoque ha obligado al legislador a introducir algunas reformas legales en el ordenamiento jurídico para adecuarlo a las incipientes necesidades sociolaborales de las mujeres<sup>33</sup>. De hecho, en los sucesivos planes de fomento del empleo de los últimos años se introduce una descripción tan amplia y genérica de los colectivos de mujeres cuya contratación se bonifica como medida de fomento del empleo, que es prácticamente imposible no generar derecho a bonificación cuando se contrata a una trabajadora.

---

<sup>30</sup> GRAU PINEDA, C.: *Bonificaciones en la cotización y fomento del empleo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2010, p. 223.

<sup>31</sup> Por todos, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I, II y III)”, *RL*; núms. 17-19, 1999 o MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R.: *La conciliación de la vida familiar y laboral en la Seguridad Social española*, Brasil (Juruá), 2008.

<sup>32</sup> Como obra de referencia AA.VV.: *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005.

<sup>33</sup> Un mayor detalle sobre la evolución en España del empleo de las mujeres en CES: *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socioeconómica española*, Colección Informes, Madrid (CES), 2004.

María de los Reyes Martínez Barros

Con ocasión del Plan de Fomento del Empleo vigente, se incorpora una nueva posibilidad no prevista hasta el momento, bonificando la reincorporación de trabajadoras después de cinco años de inactividad laboral siempre que, con anterioridad a su retirada, hubieran trabajado al menos tres años (1200 euros año/4 años).

Ciertamente, entre los mecanismos que pueden favorecer una mejor inclusión social de las mujeres, son las bonificaciones y reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, las que cobran un mayor protagonismo. Todas ellas vienen a generar deducciones en las cuotas resultantes de la aplicación de determinados porcentajes o importes a las mismas, cuya finalidad es la minoración de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso al mercado laboral o del mantenimiento en el empleo de determinados colectivos de trabajadores. En una clara diferenciación técnica, mientras que las bonificaciones son a cargo de los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, las reducciones lo son a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social.

Únicamente pueden acceder a tales bonificaciones/reducciones en las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, en su caso, las empresas o sujetos responsables de su ingreso que se encuentran al corriente tanto en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad Social como en materia tributaria. Como excepción a esta regla general, no se requerirá la condición de estar al corriente para acceder a los beneficios en la cotización establecidos para el mantenimiento del empleo (trabajadores con contrato indefinido con 60 años o más de edad y 5 años de antigüedad en la empresa o con 59 años de edad y 4 años de antigüedad en la empresa, trabajadores en supuestos de regulaciones temporales de empleo o aquéllos con contrato indefinido y una determinada edad en sectores económicos incentivados, algunos de los cuales están muy feminizados, como textil, calzado, mueble, juguete...).

Entre las circunstancias que generan derecho a reducción (Casilla 209 del TC-1) a cargo de los Presupuestos de la Seguridad Social, destaca el 50% de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural. O la bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional en aquellos contratos de interinidad con desempleados para sustituir a beneficiarios/as de periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento o por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, a

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

tiempo completo o a tiempo parcial (Real Decreto Ley 11/1998, Ley 39/1999 y LO 3/2007).

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, estableció nuevas bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida de una serie de colectivos de trabajadores desempleados (cuya cuantía se incrementa en el caso de tratarse de mujeres) y que tomaban como factor de referencia la edad. En la medida en que resultan aplicables a aquellos contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011, pero mantienen su vigencia transitoriamente, procede dar cuenta de los mismos.

a) Menores desempleados de entre 16 y 30 años, con especiales problemas de empleabilidad e inscritos en la Oficina de Empleo: 66,67 € /mes (800 € año), durante 3 años. Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 88,33 €/mes (1000 €/año).

b) Los desempleados mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho anteriores a la contratación, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 100 €/mes (1.200 €/año), durante tres años o, en su caso, su equivalente diario. Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 116,67 €/mes (1.400 €/año) o su equivalente diario, durante tres años.

c) Para los trabajadores desempleados con discapacidad se establece una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, de su equivalente diario por trabajador contratado, de 375 €/mes (4.500 €/año) durante toda la vigencia del contrato<sup>34</sup>. Si el trabajador con discapacidad tiene 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los puntos anteriores se incrementará, respectivamente, en 100 €/mes (1.200 €/año) o en 70,83 €/mes (850 €/año), sin que los incrementos establecidos en este punto sean compatibles entre sí.

d) De especial interés resultan las bonificaciones para el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades dirigidas a trabajadores de 60 o más años

---

<sup>34</sup> La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de transformación en indefinido de los contratos formativos suscritos con los mismos. Cuando la contratación indefinida se realice con trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100 o bien con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100, la bonificación ascenderá a 425 €/mes (5.100 €/años) durante toda la vigencia del contrato.

María de los Reyes Martínez Barroso

con una antigüedad en la empresa de 5 o más años. En tal caso, los contratos de trabajo de carácter indefinido darán derecho a una bonificación del 50 por 100 de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos de este colectivo, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10 por 100 transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar un máximo del 100 por 100. Si el trabajador, al cumplir 60 años de edad, no tuviera la antigüedad de 5 años en la empresa, la bonificación anterior será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

Siguiendo el precedente de programas anteriores, la reciente Estrategia Española de Empleo 2012-2014 destaca entre sus objetivos estratégicos, el de promover un enfoque integral de las acciones y medidas de contratación "temporal" para la realización de obras y servicios de interés general, vinculándolas a otras actuaciones y servicios de mejora de la empleabilidad, especialmente en el caso de personas paradas de larga duración, jóvenes y en situación de exclusión social (OE16). Del mismo modo, dentro de los objetivos operativos o de participación, figura el de lograr incrementar la contratación de personas jóvenes desempleadas con baja cualificación al menos un 10% de media anual en el trienio 2012-2014 (OO3-2); alcanzar una participación del 14% de las personas menores de 25 años en formación y práctica profesional no laboral en las empresas (OO4-2); alcanzar un tasa de inserción laboral de las personas menores de 30 años del orden del 40% o establecer acuerdos con organizaciones empresariales, de autónomos, cámaras de comercio, etc., para fomentar acciones de apoyo profesional a futuros emprendedores, especialmente jóvenes, facilitando medios necesarios para realizar prácticas (OO7-2) o reforzar el aprendizaje de idiomas en las acciones de formación profesional para empleo de las personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas (OO9-4).

Pese a todos estos incentivos, los datos de contratación no reflejan grandes cambios, lo que no hace sino confirmar el siempre denunciado prejuicio empresarial a la incorporación de trabajadoras en sus plantillas y las retenciones a la contratación de las mismas. Retenciones ligadas, fundamentalmente, a los costes vinculados a la maternidad y a la asunción de cargas familiares.

#### 8.4.- UN NECESARIO CAMBIO DE MENTALIDAD FRENTE A LOS PREJUICIOS EMPRESARIALES

La persistencia del modelo clásico de organización de los hogares en torno al reparto de tareas productivas (hombres) y reproductivas (mujeres) convive en la actualidad con la actividad profesional de éstas, lo cual inevitablemente

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

deviene en una multiplicación de las responsabilidades asumidas por aquéllas, con el consiguiente conflicto de compatibilidad entre las dos esferas de la vida cotidiana. En 1998, cuatro de cada diez mujeres trabajaban fuera del hogar. Hoy en día, a tenor de los datos arrojados sobre nacimientos y permisos de maternidad, esas cifras casi se han duplicado y, a pesar de ello, la perfecta conciliación entre empleo remunerado y desarrollo familiar sigue siendo un objetivo que entra más dentro de lo utópico que de lo alcanzable<sup>35</sup>.

#### 8.4.1.- El papel de la Ley orgánica de Igualdad

En este contexto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge un conjunto de medidas que afectan a todos los ámbitos de la vida y, entre ellos, a la Seguridad Social --ampliando la acción protectora del sistema mediante la creación de las prestaciones contributivas por paternidad (art. 133 *octies* LGSS) y riesgo durante la lactancia natural (art. 135 *bis* LGSS), a la vez que incorpora una modificación del Capítulo IV *bis* del Título II LGSS relativo a la "maternidad", introduciendo una sección segunda dedicada a un supuesto especial de maternidad no contributiva<sup>36</sup> -- con la finalidad de ampliar el derecho a la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de las obligaciones familiares. También es innegable la importancia de las mejoras del permiso de maternidad, tanto en su ampliación temporal en caso de partos prematuros y de nacimientos de criaturas con discapacidad, como en la apertura del abanico subjetivo de las mujeres que pueden disfrutar del permiso (autónomas o pertenecientes a Régimenes Especiales de la Seguridad Social) o el valor del nuevo subsidio de maternidad para mujeres jóvenes que no han cotizado o no lo han hecho suficientemente<sup>37</sup>; sin embargo, aun queda un largo camino por recorrer.

Los derechos de conciliación cobran así un singular protagonismo, elevándose a principios sociales de primer orden. Sin embargo, lo que aún queda por con-

---

<sup>35</sup> BARBERO BAJO, J.: "Conciliación de la vida laboral y familiar: el equilibrio más complejo", *Lex Nova, La Revista*, núm. 46, 2006, p. 26 y ss. expone la fórmula que cualquier empresa puede aplicar para la evaluación de su compromiso con la situación familiar y doméstica de sus empleados.

<sup>36</sup> Cuya duración será de 42 días naturales a contar desde el parto, si bien se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental (la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia) o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.

<sup>37</sup> Una sintética enumeración en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: "La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una guía de síntesis para su aplicación en la empresa en materias laborales y de Seguridad Social", *Información Laboral Jurisprudencia*, núm. 15, 2007, p. 22-24.

María de los Reyes Martínez Barroso

seguir es que esos derechos de conciliación dejen de estar feminizados y de provocar efectos no deseados en el estatuto profesional del trabajador o trabajadora, mediante una eficaz y correcta aplicación de las garantías de indemnidad --en el ámbito retributivo y en los derechos a la promoción y a la protección social-- con que ya cuentan los ordenamientos comunitario e internos más cercanos y a cuya consecución puede contribuir inestimablemente tanto la negociación colectiva<sup>38</sup> como la propia autonomía individual<sup>39</sup>.

El bien jurídico protegido a través de estas figuras no es solamente la protección de la integridad física de la mujer trabajadora, sino esa protección en función de su situación de embarazo, de la maternidad o de la lactancia natural de un hijo. Por tanto, el sujeto protegido o, en otras palabras, el bien jurídico digno de protección es también el derecho a la salud del feto o del recién nacido, a través de la salud de la madre. Además, la Seguridad Social ha tratado la protección de la maternidad desde la óptica de la mujer trabajadora, por lo cual, además de las cuestiones sanitarias, ha puesto el acento en las prestaciones económicas motivadas por la suspensión del contrato de trabajo a causa de la maternidad y, en una fase posterior, en los casos de riesgo durante el embarazo y ahora de riesgo durante la lactancia, configurando estas tres situaciones como contingencias propias y separadas de la enfermedad.

Por su parte, en materia preventiva, el legislador sigue siendo renuente a imponer obligaciones inexcusables a los empresarios en materia de prevención de los riesgos específicos de la mujer embarazada y en período de lactancia. Esa renuencia se pone de manifiesto en el mantenimiento de los peldaños protectores (evaluación/adaptación/movilidad/suspensión) diseñados en la década de los noventa para el riesgo durante el embarazo y que mantiene para el riesgo durante la lactancia, rediseñando la acción protectora de esas situaciones para mantener en el ámbito asegurativo las zonas de ineficacia e ineficiencia preventiva, para favorecer la situación de las eventuales beneficiarias y para evitar sobrecostes a los empresarios<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> Puede consultarse un pormenorizado análisis en AA.VV.: *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León*, Salamanca (Junta de Castilla y León), 2000 o, por extenso, AGRA VIFORCOS, B.: *La mujer en la relación colectiva de trabajo*, León (Universidad), 2005, p. 93 y ss.

<sup>39</sup> Ampliamente sobre el tema MARTÍNEZ MORENO, C.: "Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral", *TS*, núm. 197, 2007, p. 17 y ss.

<sup>40</sup> CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: "La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales", en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Coords.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid (Lex Nova), 2007, p. 252-253.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

Con el propósito de sentar las bases mínimas que contribuyan a un necesario cambio de mentalidades, la LO 3/2007, considera necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. De hecho, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, en otras palabras, su dimensión transversal. Con el fin de alcanzar esa igualdad real y efectiva, la Ley prevé un marco general para la adopción de acciones positivas en un intento de remover las situaciones de desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual a favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional. En este sentido, la Ley presta una especial atención a la corrección de las desigualdades en el ámbito específico de las relaciones laborales reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Desde otro punto de vista, la LO 3/2007 posibilita que las Administraciones Públicas introduzcan medidas dirigidas a la consecución de la igualdad de género estableciendo una preferencia en la adjudicación de los contratos públicos a favor de las empresas especialmente sensibles en materia de igualdad laboral por razón de género<sup>41</sup>. Por su parte, diversas normas autonómicas recogen también disposiciones en este sentido, como por ejemplo el art. 14.6 de la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en Castilla y León, pionera en esta materia, que entre las acciones a llevar a cabo por las Administraciones públicas a fin de promover acciones positivas a favor de la mujer, establece la inclusión "en los baremos de los concursos de contratación que realice la Administración autonómica con empresas para la ejecución de servicios públicos, la realización de buenas

---

<sup>41</sup> En la fase de preparación a través de los pliegos de cláusulas administrativas como criterios de selección. Sobre el particular ZAMBONINO PULITO, M.: "La igualdad efectiva de mujeres y hombres y la contratación de las Administraciones Públicas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo", *Revista de Administración Pública*, núm. 175, 2008, p. 463 y ss. o QUINTANA LÓPEZ, T. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "La perspectiva social en el marco de la colaboración pública-privada. Especial referencia a la contratación del sector público", en AA.VV.: *Estado actual y perspectivas de la colaboración público-privada*, Valladolid (CES Comunidad de Castilla y León), 2011, p. 427 y ss.

María de los Reyes Martínez Barroso

prácticas en materia de género por parte de las mismas” o el flamante IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007-2011), cuando establecía la necesidad de impulsar la inclusión de criterios de valoración relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los expedientes de contratación administrativa.

Igualmente cabe mencionar el Programa “Óptima”<sup>42</sup>, como iniciativa de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, cofinanciada por el Fondo Social Europeo, para promover acciones positivas de igualdad entre géneros en el mundo de la empresa.

Sin embargo, la crisis económica ha puesto de manifiesto los titubeos gubernativos para promover cambios estructurales que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, buena prueba de lo cual ha sido la desaparición de algunas instituciones y organismos públicos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades, tanto a nivel estatal como autonómico<sup>43</sup>, así como el retroceso de la inversión pública en medidas relacionadas con la igualdad, como el recorte presupuestario que ha supuesto la supresión de la ayuda de 2.500 € por nacimiento o adopción y el aplazamiento de la ampliación a cuatro semanas del emblemático permiso de paternidad (inicialmente previsto para 2011), una de las medidas más efectivas para avanzar en el reparto responsable del cuidado familiar.

---

<sup>42</sup> BOCyL núm. 12, de 17 enero 2007. A su amparo la empresa Renault ha recibido la distinción “Empresa óptima” de Castilla y León; un reconocimiento con el que el Gobierno regional fomenta la implantación de acciones positivas encaminadas a promover la igualdad en las empresas. El plan de igualdad de Renault España, acordado por el fabricante con los sindicatos en julio de 2010, ha sido muy valorado por la Dirección General de la Mujer de la Junta para la obtención de la distinción, que reconoce oficialmente a la empresa como entidad colaboradora en materia de igualdad de oportunidades. Con el distintivo “Óptima Castilla y León” se busca poner en valor el esfuerzo de empresas que trabajan a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y para lograr esta distinción, la entidad se ha sometido a una evaluación externa que ha certificado el diseño de planes de igualdad y la implantación de medidas que mejoran las condiciones laborales de las mujeres, tras haber realizado un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. En concreto, dicho Plan desarrolla una serie de medidas que buscan la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, además de establecer un procedimiento de vigilancia de la salud durante el periodo de embarazo y lactancia, así como medidas a favor de las víctimas de la violencia de género.

<sup>43</sup> La supresión del Ministerio de Igualdad (ahora integrado en el Ministerio de Sanidad) supone un claro retroceso en las políticas de género y una ruptura con los compromisos de igualdad europeos e internacionales que ordenan a los gobiernos el tratamiento de los temas de igualdad desde el más alto nivel y responsabilidad. En todo caso, los próximos programas nacionales de reforma deben incluir los contenidos de la Estrategia Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para el período 2010-2015, aprobada por la Comisión Europea en el mes de septiembre de 2010, en materia de creación de empleo, retribuciones salariales, igualdad en la toma de decisiones, dignidad, integridad y el fin de la violencia sexista.

#### 8.4.2.- La negociación de planes de igualdad

Ante los recortes impuestos por la crisis, los esfuerzos deben concentrarse en la implantación de medidas y planes de igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido<sup>44</sup>. En concreto, la LO 3/2007 favorece, mediante un específico “deber de negociar”, la inclusión en los convenios colectivos bien de “medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral”, bien, en determinadas empresas, de “planes de igualdad”, los cuales podrán referirse a diversas condiciones de empleo y trabajo, entre ellas, el acceso y la promoción en el empleo, clasificación profesional, formación, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación, prevención del acoso sexual, etc., que permitan mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres (arts. 85.1 y 85.2 ET, en relación con los arts. 45 y 46 LOI)<sup>45</sup>.

El legislador los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (art. 46.1 LOI). Dicha negociación del plan de igualdad es un buen ejemplo de decisiones empresariales negociadas, pues la falta de acuerdo sobre dicho plan en el plazo que se considere oportuno no exime al empresario de su elaboración y puesta en práctica. No obstante, ese deber “transversal” de negociar dicho plan u otras medidas de promoción de la igualdad no impone, como es lógico, una exigencia de pacto colectivo en la materia; pues los preceptos legales que lo declaran se cuidan de puntualizar que tal deber se establece sin perjuicio de la libertad de las partes.

A través de la negociación colectiva se articula el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma: en los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber

<sup>44</sup> Un exhaustivo análisis en AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir.): *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva (Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León)*, Albaceite (Bomarzo), 2011.

<sup>45</sup> El Plan de Igualdad aplicable en la totalidad de los centros de trabajo de Michelín en España desde noviembre de 2010 contempla objetivos más concretos: 1º: promover una distribución más equilibrada de género de la plantilla, facilitando una mayor presencia femenina por niveles, puestos y departamentos, a través de la implantación de líneas de actuación concretas, hasta alcanzar una cuota paritaria entre mujeres y hombres, en todos los colectivos de la empresa; 2º: asegurar que todos los procesos de recursos humanos (selección, promoción, ...) favorezcan y mejoren las posibilidades de acceso de mayor número de mujeres a áreas y oficios en las que, tradicionalmente, se encuentren infrarrepresentadas; 3º: garantizar las condiciones de trabajo y salud laboral de mujeres y hombres, con especial tutela empresarial de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia. <http://www.ugtcl.es/portal/ugt-firma-un-plan-de-igualdad>.

María de los Reyes Martínez Barroso

de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios; en los de ámbito superior a la empresa, dicho deber se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad. Es precisamente este apartado del art. 85.2 ET el que más quebraderos de cabeza ha ocasionado y ocasionará, habida cuenta establece un deber jurídico a través de una técnica nueva<sup>46</sup>. Ciertamente, se ha roto la orientación del precepto, puesto que al afán promocional que tenía se incorpora una orientación más vinculante, aun cuando existen dudas significativas sobre si es verdaderamente un nuevo contenido mínimo, pues el legislador no lo ha querido configurar de tal modo sino como una obligación de negociar ciertas materias y el resultado obtenido es un deber “poco corpóreo y un tanto etéreo que, a menudo, es fácil de burlar”<sup>47</sup>.

Parece que sólo cabe exigir al empresario una actitud negociadora; una conducta activa que deberá concretarse al menos en la valoración de la posible existencia de discriminaciones en la empresa, la propuesta de medidas para hacerles frente y su negociación de buena fe con los representantes<sup>48</sup>, nunca un resultado, y el empresario cumpliría con lo recogido en la norma legal o convencional si negocia de buena fe aun sin obtener un plan de igualdad consensuado<sup>49</sup>.

Caso distinto ocurrirá cuando la obligación de negociación venga impuesta por el acuerdo sectorial aplicable, habida cuenta sería posible jurídicamente que se estableciera un deber específico de negociar y en caso de no alcanzar acuerdo, las partes tuvieran que acudir a un procedimiento extrajudicial para resolver discrepancias, y si aún así persistiera, podría exigirse a la empresa la adopción del plan de forma unilateral<sup>50</sup>, con lo cual se sitúa a la parte empresarial en una posición de fuerza, rompiendo el equilibrio del proceso negocia-

<sup>46</sup> AA.VV. (LOUSADA AROCHENA, J.F., Coord.): *Ley de Igualdad y contrato de trabajo*, Santiago de Compostela (Francis Lefebvre), 2007, p. 163.

<sup>47</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, *RL*, núm. 9, 2007, p. 78.

<sup>48</sup> SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Fomento de la igualdad y negociación colectiva: el deber de negociar planes de igualdad”, en <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org>.

<sup>49</sup> Dicho consenso han alcanzado, a título ejemplificativo, CC.OO, U.G.T, CSIF y la Dirección General de la Función Pública al firmar, el 26 de enero de 2011, el I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos autónomos, después de casi tres años desde el inicio de la negociación, que permitirá crear Comisiones delegadas de Igualdad.

<sup>50</sup> NIETO ROJAS, P.: “Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2007, p. 402.

dor, desde el momento en que podría actuar en él sin una actitud suficientemente dialogante, a sabiendas de que su posición se impondrá finalmente<sup>51</sup>. No obstante, como resultado de las reflexiones anteriores y del alcance de la obligación, “un convenio colectivo sin un plan de igualdad en un supuesto en el que esté obligado a tenerlo no se convertiría por ello en extraestatutario (por faltarle un contenido mínimo que no es tal) si el empresario ha actuado de buena fe en la negociación”<sup>52</sup>.

#### 8.4.3.- *La Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León*

Ya en 1998, un grupo de expertos del Consejo de Europa definió la “transversalidad de género” como “la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados” en su adopción. A partir de tal concepto, la Comisión Europea, durante el IV Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, elaboró una guía para la evaluación del impacto de género en la que se pone de manifiesto que las decisiones políticas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni fuera deseada.

Con tales precedentes, y a partir del soporte normativo otorgado por los arts. 9.2 CE (cuando atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas) y 15 de la LOI (al establecer que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de los poderes públicos), el art. 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en la redacción dada por la LO 14/2007, de 30 de noviembre, reitera este mandato constitucional, estableciendo que “los poderes públicos garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (art. 14.2).

---

<sup>51</sup> MATORRAS DÍAZ CANEJA, A. y NIETO ROJAS, P.: “Medidas y planes de igualdad en las empresas”, en AA.VV.: (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Coords.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid (Lex Nova), 2007, p. 80.

<sup>52</sup> Excelente conclusión de ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Un ‘nuevo’ contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres”, *AL*, núm. 2, 2008, p. 151.

María de los Reyes Martínez Barroso

Dicho mandato exige un examen sistemático, con una perspectiva de género, de todas las medidas a adoptar por los poderes públicos que afectan a la vida cotidiana, medidas que pueden tener diferente impacto y significado sobre las vidas de mujeres y hombres. Tal compromiso de integración de la dimensión de género en la totalidad de los ámbitos de actuación de los poderes públicos está recogido también en la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, adquiriendo especial relevancia los diversos Planes de Igualdad de Oportunidades autonómicos cuando contemplan, entre sus medidas en el área de transversalidad, impulsar la modificación de la legislación vigente para introducir y regular el impacto de género en la elaboración de disposiciones de carácter general y de planes de especial relevancia económica y social de la Junta de Castilla y León.

Con dicha finalidad, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León<sup>53</sup>, regula, en su ámbito de competencia, la incorporación de la evaluación de dicho impacto en el procedimiento de elaboración de las disposiciones normativas y planes de especial relevancia económica y social.

Dicho informe [cuyo contenido consistirá en el análisis y descripción de diversos extremos tasados en la ley: a) Diagnóstico de la situación inicial de las mujeres y los hombres en el ámbito específico de la norma o plan propuesto, incluyendo en todo caso datos desagregados por sexos. b) Medidas que la norma o plan propuesto incorpora en su articulado o contenido que tienden a neutralizar las posibles desigualdades detectadas, con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades. c) Impacto o consecuencias de la aplicación de la norma o plan propuesto en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 3 Ley 1/2011)] tratará de valorar, desde la perspectiva de género, aspectos de especial trascendencia, como concretar la posición inicial en la que se encuentran las mujeres y los hombres en el ámbito concreto específico que pretende regular la norma o plan; valorar las situaciones de desigualdad detectadas en el ámbito sobre el que se va a actuar y, en su caso, la incorporación de medidas de acción positiva que eviten un impacto negativo de género en la actuación que se pretenda (Exposición de Motivos).

---

<sup>53</sup> Dictada al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía, en su art. 70.1.11.º, donde se atribuye la competencia exclusiva a la Comunidad de Castilla y León en la "promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género", y en el art. 70.1.1.º, en virtud de la competencia exclusiva en materia de organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno. BOCyL núm. 49, de 11 marzo 2011. Con una vigencia aplazada hasta el 11 de julio de 2011. No obstante, para los procedimientos ya iniciados, no se exigirá informe de evaluación del impacto de género cuando se haya solicitado informe de los Servicios Jurídicos en el momento de la entrada en vigor de la Ley (disp. transitoria única de la Ley 1/2011).

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

Por lo que se refiere a su concreto ámbito de aplicación, la evaluación del impacto de género se realizará en todos los procedimientos de elaboración de las normas, tanto en los de anteproyectos de Ley, como en los relativos a proyectos de disposiciones administrativas de carácter general, así como en los de aquellos planes que por su especial relevancia económica y social se sometan a informe del Consejo Económico y Social y cuya aprobación corresponda a la Junta de Castilla y León.

#### 8.5.- LA MATERNIDAD COMO ELEMENTO DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Es un dato indubitado que las mujeres ganan mucho menos que los hombres. Esa brecha salarial llega en España al 24,8%, según un Informe hecho público en marzo de 2011 por el Cuerpo Especial de Gestión de la Hacienda Pública (GESTHA). Es decir, después de contabilizar todos los sueldos por cuenta ajena, Comunidad por Comunidad, dicho informe confirma que ellas ganan, de media, 5.323 euros anuales menos que ellos.

CC.AA	VARONES	MUJERES	Diferencia salarial en 2009
Ceuta	24.971	16.748	8.223
Madrid	28.247	20.282	7.965
Melilla	24.260	17.176	7.084
Asturias	22.709	16.110	6.599
Cantabria	22.275	16.042	6.233
Cataluña	24.079	17.898	6.181
Aragón	22.259	16.354	5.905
<b>MEDIA ESPAÑA</b>	<b>21.433</b>	<b>16.110</b>	<b>5.323</b>
Castilla y León	20.977	15.814	5.163
La Rioja	20.917	16.045	4.872
Andalucía	17.649	12.820	4.829
Galicia	20.271	15.594	4.677

María de los Reyes Martínez Barroso

Com. Valenciana	19.302	14.710	4.592
Baleares	20.049	15.913	4.136
Murcia	17.952	13.924	4.028
Castilla-La Mancha	18.507	14.617	3.890
Extremadura	16.251	12.758	3.493
Canarias	17.989	14.945	3.044

Cifras en euros. Salario medio anual (Sin datos de Navarra y País Vasco)

Dicho estudio elaborado por los Técnicos de Hacienda pone de manifiesto cómo el sueldo medio de los españoles que trabajan por cuenta ajena era en 2009 de 21.433 euros, mientras que en el caso de las mujeres se quedó en 16.110 (un poco más bajo en Castilla y León: 15.814). Dicha diferencia se ha reducido apreciablemente respecto del año anterior (635 €), pero esa “mejora” está conectada directamente con la crisis y con la bajada de sueldos de los hombres, no con un incremento de la retribución salarial femenina<sup>54</sup>.

Un análisis detallado de las cifras demuestra que la desigualdad avanza a partir de los treinta y cinco años y la razón es que a medida que las mujeres tienen hijos o deben cuidar a una persona mayor el mercado laboral las penaliza. Entre veinticinco y treinta y cinco años, la diferencia de sueldos es “solo” del 14,5%, mientras que al cruzar la frontera de los treinta y cinco, esa cifra crece hasta el 24,2%<sup>55</sup>. A esa edad, las mujeres tienen una cualificación laboral y académica más alta por lo que el aumento de las diferencias sólo puede explicarse por la dedicación a la familia<sup>56</sup>.

En la práctica, la maternidad amplía la brecha salarial porque las mujeres tienen menos posibilidades de promoción y las tasas de desempleo son más altas. Es más, los estudios más recientes demuestran que el 85% de las es-

<sup>54</sup> El informe *Evolución de la igualdad retributiva durante la crisis*, realizado por ESADE (Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas) y por la consultora ICESA Grupo, confirma el mismo dato: la diferencia salarial entre hombres y mujeres directivos se ha reducido un 27,2 % como una consecuencia añadida de los malos tiempos que atraviesa la economía nacional.

<sup>55</sup> Diferencia por edades: 18 años: 15%; 18-25 años: 17,7 %; 26-35 años: 14,5%; 36-45 años: 24,2 %; 46-55 años: 28,2%; 56-65 años: 27,3 % y mayor de 65 años: 58,0%. Fuente: Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA).

<sup>56</sup> Recogiendo la opinión de la socióloga SANTAMARINA, C., *abc.es/sociedad*, 8 de marzo de 2011.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

pañolas que trabajan renuncia a tener otro hijo por motivos laborales<sup>57</sup> y las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral con jornadas rígidas y muy prolongadas y el miedo a perder el trabajo son dos de las causas principales, lo cual convierte a la maternidad, desafortunadamente, en un factor de exclusión laboral y social<sup>58</sup>.

Por último, en cuanto a la presencia de las mujeres en cargos directivos, se ha reducido al 11,7% (cae algo más de un punto respecto al año anterior, y brutalmente si se compara con las cifras de 2008 en que se llegaba al 20%), lo cual supone una “contradicción” si se tiene en cuenta que son las mujeres directivas quienes están mejor formadas: en el 90,5% de los casos tienen estudios universitarios, frente a un 85,3% en el caso de los varones.

#### 8.6.- PROGRAMA DE APOYO A LAS FAMILIAS DE CASTILLA Y LEÓN Y DE FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La creciente presencia femenina en el mercado de trabajo y en la vida profesional --debida a factores relacionados con la oferta y la demanda<sup>59</sup>-- constituye una auténtica revolución que ha impuesto un cambio de patrones en la distri-

<sup>57</sup> LÓPEZ LÓPEZ, T.: *Mujer e igualdad de trato. Análisis de la maternidad en la Unión Europea*, Madrid (Cinca), 2011. En este estudio se destaca que el 51% de las mujeres que están en el mercado laboral no tiene hijos, el 27% tiene sólo uno, un 20% dos y sólo un 4% tiene tres o más niños, además de destacar que España es el país europeo que menos protege la maternidad, mientras que los países nórdicos, Alemania o Francia desarrollan políticas que sí lo hacen, por considerarlo necesario para el crecimiento económico. En los países nórdicos las bajas remuneradas por maternidad son hasta de un año frente a las 16 semanas en España, los horarios más flexibles y racionales y los contratos a tiempo parcial para los primeros años de vida del hijo resultan frecuentes.

<sup>58</sup> Según se desprende del estudio de la FUNDACIÓN MADRINA, presentado en marzo de 2011: *Mobbing Maternal Laboral en España*.

<sup>59</sup> En el lado de la oferta, las tendencias hacia un matrimonio más tardío o a permanecer solteras, las familias monoparentales y las rupturas matrimoniales significan que un número creciente de mujeres en muchos países necesitan ingresos, al no tener un compañero varón que aporte el sostén financiero. De hecho, con la creciente inseguridad del matrimonio y la frecuencia de la cohabitación, muchas parejas pueden preferir tener la seguridad de una fuente independiente de ingresos. Además, con los niveles educativos más altos, las expectativas de las mujeres sobre sus actividades laborales y su potencial de ganancias han aumentado a la vez que el acceso a los anticonceptivos ha hecho posible reducir la fecundidad y el número de hijos que necesitan cuidados. En el lado de la demanda, el crecimiento económico y el auge de sectores en los que el trabajo femenino ha sido muy apreciado tradicionalmente (como el textil, la sanidad, la educación, la hostelería o la restauración) ha proporcionado oportunidades de empleo a las mujeres, al tiempo que el creciente aumento de sus niveles educativos ha hecho que también sean objeto de demanda para puestos de trabajo en los que existe escasez de trabajadores con buenos conocimientos y formación. HEIN, C.: *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global*, Madrid (MTAS), 2006, p. 29-39.

María de los Reyes Martínez Barroso

bución de tareas y actividades propias de la esfera pública y la vida privada, la organización doméstica y el cuidado y la atención a la familia.

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras se pone de manifiesto al tener en cuenta que España<sup>60</sup> mantiene un elevado porcentaje de atención “informal” de las personas dependientes en el seno de la familia y, al tiempo, un porcentaje considerable de la población considera que influye bastante la falta de centros de atención a personas dependientes en el entorno de residencia, en el hecho de que no haya un mayor número de mujeres trabajando fuera del hogar.

Además constituye uno de los países en que menos servicios sociales existen para la atención institucional y domiciliaria de estas personas a la vez que su sistema de protección social es uno de los menos sensibles a la protección de la familia<sup>61</sup>. Todo lo anterior ayuda a comprender la tasa de actividad relativamente baja de las personas con responsabilidades familiares y expresa las dificultades existentes para conciliar el trabajo y la vida familiar, lo cual puede llevar a opciones de vida que indirectamente supongan una desatención de las tareas familiares<sup>62</sup>. Es ilógico pensar que en un mercado laboral no regulado los trabajadores que tengan obligaciones familiares puedan competir en pie de igualdad con los que no las tienen<sup>63</sup> --las mujeres han de competir profesionalmente con hombres cuya vida laboral no se detiene sustancialmente porque sus mujeres tengan un hijo<sup>64</sup>-- al igual que es factible pensar que a cualquier empleador siempre le interesará evitar pagar los costes del cuidado de los hijos, especialmente en una era de competencia globalizada de productores de “bajos salarios”.

<sup>60</sup> Según pone de manifiesto el Informe “Care in Europe”, elaborado por un grupo de expertos, dirigidos por BATTIO, F. y PRECHAL, S. para la Comunidad Europea.

<sup>61</sup> Según datos del Instituto de Política Familiar, en 2003, una familia española necesitaría tener 11 hijos e ingresos inferiores a 10.000 euros para recibir unas ayudas semejantes a las que recibe una familia luxemburguesa con 2 hijos. Más información sobre la evolución del gasto en prestaciones familiares en los últimos años en PANIZO ROBLES, J.A.: “La nueva reordenación de las prestaciones familiares de la Seguridad Social (a propósito del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre)”, Primera Parte, *TS*, núm. 181, 2006, p. 19-20 o, por extenso, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R.: *Las prestaciones familiares de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2007.

<sup>62</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, *RL*, núm. 17, 1999, p. 4.

<sup>63</sup> También es probable que dichas consideraciones tengan especial importancia en las etapas iniciales de la trayectoria profesional, en las que factores tales como la movilidad geográfica o la disponibilidad para trabajar horas extras sabiéndolo con poca antelación pueden ser claves en la percepción que tenga el empleador del nivel de compromiso del trabajador. MACINES, J.: “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 23, 2005, p. 60.

<sup>64</sup> DE LUIS CARNICER, M<sup>a</sup>.P.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; PÉREZ PÉREZ, M. y VELA JIMÉNEZ, M<sup>a</sup>.J.: “La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Boletín Económico de ICE*, núm. 2741, 2002, p. 39.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

Por ello, tanto o más importante que la oferta de prácticas flexibles y familiarmente responsables por parte de las empresas y las Administraciones Públicas -- que puede limitarse a ser una expresión de lo políticamente correcto--, lo es la adopción de medidas organizativas que no infravaloren ante la organización y la propia sociedad a quienes se acogen a las prácticas flexibles y familiarmente responsables.

Sin embargo, tal vez se espera demasiado de la conciliación de la vida familiar y laboral y, como con acierto ha expresado algún autor, la afirmación de que “sin la conciliación de la vida laboral y familiar, el envejecimiento y la disminución de la población destruirán el Estado de Bienestar” podría considerarse un mito. Esto es, frente a la imagen subliminal del deterioro resumido por la expresión “envejecimiento de la población”, hay más que suficientes razones para suponer que una población con vidas más largas y saludables será una población “más y no menos” productiva, y ello debido a que las vidas más largas hacen que sea más fácil conciliar vida y trabajo, no sólo porque la primera es, como promedio, más larga, sino también porque se tiene que dedicar mucho menos de ella a asegurar la reproducción de la próxima generación<sup>65</sup>.

En cualquier caso, la realidad social demuestra que tanto la reproducción como el cuidado de los hijos --y en un sentido amplio, la atención del hogar--<sup>66</sup>, son funciones sociales que recaen normalmente sobre la mujer, pese a que dicho colectivo considere mayoritariamente que los dos miembros de la pareja deberían trabajar y compartir por igual las tareas del hogar y el cuidado de los familiares<sup>67</sup>. Ésta es la que, de hecho, debe optar entre renunciar a sus expectativas profesionales y atender exclusivamente a sus obligaciones familiares o tratar de compaginar trabajo y familia, exigiéndose a sí misma un esfuerzo adicional. Ese hecho de que las responsabilidades familiares sean asumidas casi íntegramente por la mujer ha motivado que las políticas de protección a la familia hayan sido tradicionalmente miradas con cierto recelo<sup>68</sup>. Sin embargo, en el planteamiento de este estudio, la conciliación de la vida familiar y laboral

---

<sup>65</sup> Cuando no esté diezmada en el parto, en el primer año o en los dos próximos, o en intervalos sucesivos por enfermedades, malnutrición, hambre o guerra. MACINES, J.: “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, cit., p. 61-62.

<sup>66</sup> “Temas especialmente vividos en nuestra disciplina”, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “Prólogo” a FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social*, Madrid (La Ley), 1999, p. XVII.

<sup>67</sup> Es más, a menor edad, mayor es la proporción de mujeres que mantiene esa afirmación, siendo el porcentaje de 90,3% en mujeres de 14 a 24 años. AA.VV. (JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN): *Situación Económica y Social de la Mujer en Castilla y León. Año 2005*, Dirección General de Estadística, 2006, p. 265.

<sup>68</sup> CABRÉ, A.: “¿Es incompatible la protección de la familia con la liberación de la mujer?”, en AA.VV.: *Mujer y demografía*, Madrid (Instituto de la Mujer), 1990.

María de los Reyes Martínez Barroso

no es un problema femenino, de ahí que se aluda deliberadamente como sujetos responsables de las cargas familiares a ambos progenitores. Centrarse en las “madres” en lugar de en los “padres y las madres” en conjunto --cuando se estudia el empleo o la fecundidad-- o suponer que siempre habrá trabajadores no sólo dispuestos a dar prioridad a la empresa y a la carrera profesional por encima de todo lo demás<sup>69</sup>, sino también capaces de encontrar parejas que les apoyen con mucho gusto para que lo hagan es “mirar obstinadamente hacia atrás”<sup>70</sup>. Sin embargo, el problema no es sólo terminológico sino social: la familia no es sólo una carga que corresponda a la mujer, por lo que es a la pareja a la que debe posibilitarse la conciliación de la vida familiar y laboral y, además, para que sean efectivas las medidas de protección familiar deber ir acompañadas de campañas o programas de corresponsabilización o reparto de responsabilidades<sup>71</sup>.

En este contexto, puede plantearse que las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral --convertidas en un asunto prioritario en el diseño de las políticas de igualdad y empleo<sup>72</sup>, fundamentalmente a través de la sensibilización social<sup>73</sup> o del apoyo fiscal a las familias<sup>74</sup>-- son medidas tendentes a alcanzar la igualdad<sup>75</sup>, puesto que permiten incrementar las tasas de actividad femenina a través del fomento de la contratación, incentivos para los trabajadores que

<sup>69</sup> Entre los más pesimistas, hay quien considera que se trata “no de conciliar sino de elegir: entre la sostenibilidad de la vida humana o el beneficio económico; entre las personas o las cuentas de resultados económicos; entre los tiempos y actividades generadores de vida o los tiempos y actividades depredadores de la vida; entre las exigencias derivadas del bienestar de las personas o las exigencias derivadas del capital...”. RIVAS, A.M<sup>º</sup>: “El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿de qué conciliación hablamos?”, *Revista de Antropología Iberoamericana*, edición electrónica, núm. 3, 2006, p. 373.

<sup>70</sup> MACINES, J.: “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, cit., p. 64.

<sup>71</sup> Ampliamente sobre el particular, ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: *Familia y Trabajo. Comentario Práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*, Granada (Comares), 2002, p. 5 y ss.

<sup>72</sup> CES: “Conciliación entre la vida laboral y familiar”, *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, núm. 45, 2006, p. 1.

<sup>73</sup> Pues es más fácil impulsar medidas concretas de conciliación si todos los miembros de las familias y los distintos agentes sociales perciben claramente las ventajas que tiene la participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en el mercado de trabajo como en la vida familiar. Al respecto vid. CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, R.: “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 23, 2005, p. 86 y ss.

<sup>74</sup> Un análisis del particular en FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOBÍO SOLER, C.: *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documento de Trabajo 79/2005 (Laboratorio de Alternativas).

<sup>75</sup> Si bien no falta quien considera que una política de igualdad --entendida como la asunción por parte de las mujeres del modelo masculino de comportamiento-- pierde sentido, no es acertada. AMOROSO MIRANDA, M.I.; BOSCH PARERAS, A.; CARRASCO BENGEOA, C.; FERNÁNDEZ MEDRANO, H. y MORENO SAENZ, N.: *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Barcelona (Icaria), 2003, p. 23.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

se acojan a licencias por motivos familiares o promoción de planes de acción positiva en las empresas relativos a la conciliación, al tiempo que aligeran en cierta medida la “doble jornada”<sup>76</sup> que supone para las mujeres la discordancia entre la integración en el mercado de trabajo y el mantenimiento de los roles domésticos, que afecta significativamente a su bienestar y salud. Ahora bien, ello no implica ni mucho menos que exista una relación automática y directa entre medidas de conciliación e igualdad; es decir, unos mayores derechos de conciliación no sólo no siempre implican una mayor igualdad, sino que en casos extremos pueden alimentar las desigualdades<sup>77</sup>.

La LO 3/2007, incluso mantiene que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente”, por lo que “una igualdad plena y efectiva es una tarea pendiente que precisa nuevos instrumentos jurídicos”. Con todo, dicha Ley está llamada a producir un enorme impacto en la dinámica interna de las empresas. Pese a que desde la literatura económica se afirma que no es necesaria la intervención del Estado en este terreno porque el propio mercado puede resolver el problema y que este tipo de legislaciones perjudican a las mujeres al reducir sus posibilidades de negociación e impedirles aprovechar sus posibilidades de obtener un trabajo ofreciendo distintas condiciones que las que se ofrecen a los hombres, lo cierto es que la intervención legislativa en esta materia constituye un paso necesario ante la lentitud de los cambios en el modo de ver y de concebir el papel de la mujer en la sociedad y en el ámbito de las empresas<sup>78</sup>.

Por tanto, el justo equilibrio no está en liberarse de las responsabilidades domésticas o escabullirse de las tareas laborales, sino en conseguir lo que algunos denominan “re-conciliación”; esto es, encontrar la manera de que casa y empresa se retroalimenten, porque la mujer o el hombre que tiene una vida

---

<sup>76</sup> Término que pretende poner de manifiesto el hecho de que muchas de las mujeres que trabajan fuera de su hogar, además de ejecutar su jornada laboral en la empresa en la que trabajan, una vez que llegan a casa deben de realizar una segunda jornada al tener que desarrollar las tareas domésticas y el cuidado de sus familiares sin ningún tipo de ayuda por parte del resto de las personas que conviven con ella. Un detenido análisis en FERNÁNDEZ COLLADOS, M<sup>a</sup>.B.: “La doble jornada femenina y sus consecuencias”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2006, p. 119 y ss.

<sup>77</sup> ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: “Las medidas de igualdad en las pequeñas y medianas empresas”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Coords.): *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, cit., p. 154.

<sup>78</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: “Afinidades entre la ley y la jurisprudencia: el ejemplo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Justicia Laboral*, núm. 30, 2007, p. 7.

María de los Reyes Martínez Barroso

saludable también trabaja saludablemente<sup>79</sup>. La gran dificultad que supone compatibilizar el trabajo con la familia contribuye a que en España, en general, exista una tasa de natalidad muy reducida<sup>80</sup> (por debajo, incluso, de la tasa de reposición generacional) y a que el número medio de hijos por familia sea uno de los más bajos del mundo, pues a falta de medidas adecuadas que reconcilien trabajo y familia, las parejas resuelven esta alternativa teniendo menos hijos. Por eso el objetivo de disponer de tiempo suficiente para la familia sin renunciar a la vida laboral está íntimamente relacionado con el incremento de la natalidad para conseguir un equilibrio demográfico. Sin embargo, intentar reducir la tasa de actividad femenina para solucionar el problema de la baja tasa de fecundidad es algo absurdo, pues las soluciones deben ir por otro camino, principalmente surgidas dentro del marco de la política familiar del Estado y de las Administraciones autonómicas, de forma que la carga de los hijos se comparta entre los padres y la sociedad. Además, conviene señalar que si bien España presenta la tasa de fecundidad más baja de la Unión Europea, también tiene la tasa más alta de desempleo femenino (20,6 por 100 frente al 9,8 por 100 de la UE) y la tasa más baja de actividad en el empleo femenino (40,3 por 100 frente al 53,8 por 100 en la UE)<sup>81</sup>.

A nivel autonómico, por Acuerdo 44/2010, de 14 de mayo, de la Junta de Castilla y León, se aprobó la Agenda para la Población de Castilla y León 2010-2020, que incluye en el apartado de refuerzo de las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a partir de 2011, nuevos incentivos a las empresas que fomenten la flexibilización horaria de sus trabajadores, a la vez que potencia las ayudas a la reducción de jornada.

En la misma línea, y siguiendo la senda de convocatorias anteriores, la Orden FAM/42/2011, de 24 de enero<sup>82</sup>, convocó tres tipos de subvenciones<sup>83</sup> (compatibles con cualesquiera otras ayudas, ingresos o recursos, cualesquiera que

---

<sup>79</sup> Parfraseando a MORA CABELLO DE ALBA, L.: "Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad. La reconciliación de la vida laboral y familiar", *RDS*, núm. 37, 2007, p. 130-131.

<sup>80</sup> La tasa de natalidad a nivel nacional --número de nacidos vivos por cada 1.000 habitantes-- es de 10,7, si bien algunas CC.AA., por ejemplo Castilla y León, presenta desde hace años un índice inferior (7,6). AA.VV. (JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN): *Situación Económica y Social de la Mujer en Castilla y León. Año 2005*, cit., p. 34.

<sup>81</sup> DE LUIS CARNICER, M<sup>a</sup>.P.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; PÉREZ PÉREZ, M. y VELA JIMÉNEZ, M<sup>a</sup>.J.: "La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar", cit., p. 37-38.

<sup>82</sup> Cuyas bases reguladoras fueron aprobadas por la Orden FAM/112/2009, de 20 de enero (BOCyL de 27 enero 2009) en el marco de la II Estrategia de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, 2008-2011, fomentando los recursos, servicios y ayudas necesarias para favorecer la conciliación, con especial atención a las circunstancias personales, sociales y económicas de las familias.

<sup>83</sup> Que hicieron necesaria una modificación de la dotación presupuestaria a través de la Orden FAM/873, 2011, de 22 de junio.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

sea la Administración o entidad pública o privada que la conceda para la misma finalidad) orientadas a reforzar estos propósitos:

1) Las dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León por hijos nacidos o adoptados entre el 1 de julio y 31 de diciembre de 2010, siempre que no se hubiera solicitado subvención al amparo de la convocatoria anterior<sup>84</sup>. En concreto se subvenciona:

a) El nacimiento o adopción de menores de edad. Su cuantía se determina en función del nivel de renta de los solicitantes y del orden que ocupa el recién nacido o adoptado en el Libro de Familia, de la siguiente forma:

	Rentas inferiores o iguales a 23.000 €	Rentas superiores a 23.000 €
Primer hijo	601 €	300 €
Segundo hijo	1.202 €	601 €
Tercer hijo y sucesivos	1.803 €	901 €

Dicha cuantía se duplica en caso de que al neonato o adoptado le haya sido reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Si alguno de los beneficiarios tuviera asignada judicialmente la custodia de los hijos habidos en relaciones anteriores, éstos serán computados para determinar el número de orden del recién nacido o adoptado.

b) Los gastos derivados de los trámites necesarios para la adopción nacional o internacional de menores de edad, con un importe que alcanza los 3.000 € por proceso para rentas inferiores a 50.000 €, o de 1.500 € para rentas superiores a dicha cantidad. La cuantía de la subvención prevista para cubrir los gastos generados por la elaboración de los informes psicosociales preceptivos para la expedición del certificado de idoneidad de los solicitantes de adopción asciende a 784 €.

c) El parto múltiple o adopción simultánea de menores de edad, durante los dos años siguientes al nacimiento o adopción (equiparándose a esta situación los nacimientos o adopciones independientes producidos en el seno de una

<sup>84</sup> Con un régimen transitorio para las solicitudes de subvención dirigidas a las familias numerosas con cuatro o más hijos por cada hijo a partir del cuarto inclusive, menor de 18 años (BOCyL núm. 22, de 2 febrero 2011).

María de los Reyes Martínez Barroso

familia, en un período de doce meses). La cuantía anual será de 901 € por hijo, para rentas inferiores o iguales a 23.000 € y de 450 € para rentas superiores a tal cantidad.

2) Subvenciones dirigidas a empresas que cuenten con más de cinco trabajadores, con centros de trabajo en Castilla y León que apoyen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de la adopción de medidas de “flexibilización horaria”. En concreto: a) Flexibilidad horaria (de al menos media hora) en las horas de entrada y salida del centro de trabajo; b) Sistemas de compensación de días y horas; c) Jornada continua; d) Jornada intensiva algún día de la semana o en períodos coincidentes con las vacaciones escolares; e) Permisos especiales en casos de emergencias familiares; f) Teletrabajo<sup>85</sup>; g) Jornadas semanales comprimidas que posibiliten flexibilizar el reparto de horas semanales; h) Implantación de hora de finalización de la jornada a las 18.00 horas; i) Establecimiento de jornadas que permitan la compatibiliza-

---

<sup>85</sup> El 17 de marzo de 2011, el Consejo de Gobierno de la Junta de Castilla y León aprobó el Decreto que regula la jornada de trabajo no presencial mediante la fórmula de teletrabajo, estableciendo con carácter general que la jornada se prestará al menos tres días a la semana con esta modalidad que tiene carácter voluntario. De esta manera, la Junta se convierte en la primera Administración de España en poner en marcha esta modalidad, con la que se busca contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos consiguiendo un mayor grado de satisfacción laboral, lograr una mejor y más moderna organización del trabajo a través del uso de las nuevas tecnologías e impulsar la gestión por objetivos.

Entre los requisitos que deben reunir quienes quieran participar están los de acreditar una antigüedad mínima de dos años en cualquiera de las Administraciones, desempeñar un puesto de trabajo que se pueda prestar en la modalidad de teletrabajo --estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, asesoría, redacción, corrección y tratamiento de documentos, inspección, gestión de sistemas de información y comunicaciones o análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones-- y tener los conocimientos suficientes que requiere el ejercicio de las funciones. En esta modalidad quedan garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social, de privacidad, de protección y confidencialidad de los datos, teniendo los mismos derechos y deberes que el resto del personal, percibiendo sus retribuciones habituales. Están excluidos del ámbito de aplicación del Decreto los empleados públicos que ocupen puestos de trabajo en oficinas de registro, atención e información al ciudadano, así como los que tengan funciones que conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales o quienes ocupen puestos que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión, iguales o superiores a jefes de servicio y secretarías de altos cargos.

Si existen varios empleados públicos que deseen participar y pertenecen a la misma unidad de trabajo y, por cuestiones de organización administrativa no fuera viable otorgar dicha modalidad a todos, se valorarán preferentemente, entre otros aspectos, los referentes a la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, como tener a su cargo personas mayores de 65 años que precisen cuidados continuados, hijos menores de 12 años o familiares hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad con discapacidad o enfermedad grave. Del mismo modo, tendrán preferencia los empleados con discapacidad y las víctimas de violencia de género. Otros criterios a tener en cuenta son el tiempo y la distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público y la realización de estudios reglados o relacionados con el puesto de trabajo.

ción de horarios escolares y laborales; j) Permisos retribuidos para atender enfermedades graves de familiares hasta el segundo grado.

Cada medida para ser subvencionable (en régimen de concurrencia competitiva) debe ser concreta indicando los días, horas o supuestos en los que se aplicará y adoptarse mediante convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En aquellos casos, muy numerosos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en que no exista representación legal de los trabajadores, dicho acuerdo debe firmarse entre la empresa y la totalidad de la plantilla. Además dichas medidas deben iniciar su aplicación en el año 2011, no haber sido subvencionadas en convocatorias anteriores y mantenerse, al menos, durante un año, excluyendo de su ámbito de aplicación a las Administraciones públicas y empresas públicas o participadas.

La cuantía de la subvención es de 3.000 € por beneficiario y para su adjudicación se tienen en cuenta criterios tales como su adopción en más de un centro de trabajo; el número potencial de trabajadores afectados; acreditar haber negociado y “acordado” un plan de igualdad de oportunidades, que incluya medidas de flexibilidad horaria; contar en la plantilla, sin obligación legal o en número superior al exigido, con trabajadores discapacitados o, en fin, cumplir estrictamente la normativa sobre integración laboral de personas con discapacidad, incluyendo el compromiso de realizar las contrataciones oportunas para alcanzar alguna de las dos circunstancias anteriores durante el plazo de ejecución de la actividad objeto de subvención.

3) Subvenciones dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destinadas al apoyo de la reducción de la jornada laboral en un 50% con respecto a la jornada ordinaria y completa de la empresa en la que presten sus servicios, que conlleve disminución proporcional del salario sin derecho a prestación económica, siempre que hayan trabajado durante, al menos, los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la reducción a jornada completa, incluidos los posibles períodos de excedencia por cuidado de hijos disfrutados en ese plazo.

Beneficiarios de estas ayudas serán los residentes en un municipio de Castilla y León de forma ininterrumpida y continuada durante los seis meses anteriores al inicio de la reducción de jornada, que convivan y tengan a su cargo a un menor de 8 años o a una persona con discapacidad reconocida en un grado mínimo del 33% que no desempeñe actividad remunerada, o se trate de reducción de jornada ejercida por ser víctima de violencia de género en los términos del art. 37 ET.

María de los Reyes Martínez Barroso

El nivel anual de rentas de la unidad familiar a que pertenezca el solicitante no debe superar los 30.000 €<sup>86</sup>, estableciéndose la cuantía de la subvención en 1.500 € para la reducción de jornada de entre 6 meses y un año y de 3.000 € para la que tenga una duración igual o superior a un año. La valoración de las solicitudes se realiza ponderando los ingresos y otras circunstancias de la unidad familiar tales como la condición de víctima de violencia de género, familia numerosa, monoparental, género masculino, horario laboral de mañana y tarde, parto o adopción múltiple o por hijo distinto del que motiva la reducción de jornada laboral<sup>87</sup>.

## 9.- AYUDAS AUTONÓMICAS PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN. LA RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA

El concepto de exclusión social responde a una acepción amplia, no sólo identificable con procesos de marginación social de dimensión más individual y consecuencias discriminadoras sino, fundamentalmente, con la condición más objetiva de ausencia o insuficiencia de recursos y medios económicos necesarios para el desarrollo de un proyecto de vida normalizado, es decir, del estado de necesidad que compromete los requerimientos de subsistencia y que imposibilita o limita los derechos sociales.

Este concepto de la exclusión social, extraído de la Ley 7/2010, de 30 de agosto, por la que se regula la renta garantizada de ciudadanía de Castilla y León<sup>88</sup>, comprende tres elementos. Dos de ellos (los primeros) esenciales, básicos y determinantes en la configuración de la situación carencial que la prestación debe atender.

<sup>86</sup> Importe determinado por la suma de la base imponible general y la base imponible del ahorro del IRPF en el período impositivo del año anterior. A la cantidad resultante se restará el importe de 1.500 € por cada hijo que conviva en la unidad familiar.

<sup>87</sup> Igualmente, por sendas Resoluciones de 3 de febrero de 2011, de la Dirección General de Familia, se da publicidad a los beneficiarios de las subvenciones concedidas en el año 2010, a los padres y/o madres de Castilla y León, que han ejercido el derecho de reducción de jornada laboral para el cuidado de sus hijos o hijas como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a aquellos que han ejercido el derecho de excedencia para el cuidado de sus hijos o hijas con idéntica finalidad. La convocatoria se efectuó mediante Orden FAM/32/2010, de 12 de enero (BOCyL núm. 17, de 27 enero 2010).

<sup>88</sup> BOE de 28 de septiembre de 2010. Por su parte, el Decreto 61/2010, de 16 de diciembre, aprueba el Reglamento de desarrollo y aplicación de la Ley 7/2010, de 30 de agosto, por la que se regula la renta garantizada de ciudadanía de Castilla y León (BOCyL núm. 243, de 20 diciembre 2010).

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

El primero de los elementos esenciales es, por tanto, la situación de necesidad en que se encuentran las personas, es decir, la carencia de medios económicos para atender las necesidades básicas de la vida, entendidas éstas como necesidades de subsistencia de la unidad familiar o de convivencia que constituyan o integren (constatable por la concurrencia de condiciones objetivas).

El segundo es la ausencia de ingresos, sea por carencia de actividad laboral, por no disponer de rentas de otro tipo o por no tener derecho a cualquier prestación de otro sistema de protección. La carencia de trabajo puede deberse a un cese de la actividad laboral previa o estar motivada por una dificultad de acceso al empleo, debida a circunstancias externas, de mercado o situación económica general, o a circunstancias personales de las que se derive una dificultad adicional. Y la no percepción de otra prestación puede obedecer a su extinción (ya sea por finalización de su duración máxima o por cualquiera de las causas normativamente previstas, o al hecho de haberse resuelto no tener derecho a ella).

El tercer elemento, de incidencia variable, es la situación de dificultad social o personal que comprometa el desarrollo como ciudadano y dificulte o impida la integración social y el ejercicio de los derechos sociales.

En unos casos, denominados de exclusión estructural, la situación de dificultad social responde a un proceso que tiene su origen en factores sociales de marginación o discriminación que provocan, a su vez, la situación de necesidad y que, en supuestos extremos, por su intensidad y persistencia, generan situaciones de exclusión crónica<sup>89</sup> (vgr. minorías étnicas), en las que aparece imposibilitada una inclusión completa.

En otros supuestos, calificados como de exclusión meramente coyuntural, concurre una situación de dificultad de naturaleza exclusivamente económica, como consecuencia de la ausencia o pérdida temporal de la fuente de ingresos y de la situación de necesidad consiguiente, y que no reclama por ello ayudas o apoyos especializados para la inclusión social, pues ésta, en principio, no está comprometida a corto o medio plazo, aunque sí ayudas y apoyos para la inserción laboral, teniendo en cuenta que la prestación no debe convertirse en ningún caso en una medida desincentivadora del empleo<sup>90</sup>.

---

<sup>89</sup> Cerca del 25% de los anteriores perceptores del Ingreso Mínimo de Inserción Autonómico (IMI) llevaba más de cuatro años cobrando el salario social.

<sup>90</sup> Quienes se han incorporado de inmediato al sistema han sido los 3.251 antiguos beneficiarios de las ayudas por Ingreso Mínimo de Inserción, así como todas las solicitudes vivas hasta el momento de la aprobación de la nueva normativa reglamentaria.

María de los Reyes Martínez Barroso

En esta prestación social, uno de los principios esenciales para determinar la necesidad de su existencia y su configuración nuclear es el principio de igualdad. La renta garantizada de ciudadanía constituye la manifiesta expresión del principio de igualdad, entendido como la eliminación de cualquier discriminación en el acceso a la misma. No obstante, se considera la perspectiva de género mediante la previsión de medidas de acción positiva que contemplan las especiales necesidades que concurren en los supuestos de víctimas de violencia de género. Y, por supuesto, dentro de sus principios inspiradores, contempla la previsión de medidas de acción positiva que contribuyan a eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (art. 3 I).

Responde también al principio de subsidiariedad, en tanto que concebida como una prestación que se reconoce únicamente cuando no resulte posible el acceso a las acciones protectoras de otros regímenes o sistemas, sea por finalización de su cobertura o por su no concesión. En conclusión, constituye, en expresión ya acuñada, “la última red de protección”.

Analizando los requisitos exigidos a los destinatarios de esta renta garantizada de ciudadanía en Castilla y León no se aprecian requisitos específicos para las mujeres, a salvo las previstas para aquellas que son víctimas de violencia de género<sup>91</sup>.

Para poder percibir esta ayuda autonómica, en virtud de la competencia que la CC.AA. ostenta en materia de asistencia social, será necesario, en todo caso, que los potenciales beneficiarios: 1.- Carezcan de medios económicos o patrimoniales suficientes para atender sus necesidades básicas de subsistencia<sup>92</sup>. 2.- Que todos los miembros de la unidad familiar o de convivencia que pudieran tener derecho a alguna prestación pública (contributiva o no contributiva) las hayan solicitado ante el organismo competente y se haya resuelto su

---

<sup>91</sup> Excepcionando el requisito de tener domicilio, estar empadronado y residir legalmente en algún municipio de la Comunidad con al menos un año de antelación; y como excepción al requisito de no residir en centros que pertenezcan a instituciones o entidades que por sus normas de organización estén obligados a prestarle, como miembro o usuario, la asistencia necesaria para atender a sus necesidades básicas de subsistencia. En este sentido, podrán ser beneficiarias de la renta garantizada de ciudadanía las mujeres que residan en centros de acogida para víctimas de violencia de género o abandono familiar.

<sup>92</sup> A efectos de esta renta autonómica, se entiende que existe una situación de carencia de medios económicos cuando la suma de los ingresos mensuales de todos los posibles destinatarios sea inferior a la cuantía vigente de la renta garantizada de ciudadanía a que se pudiera tener derecho. De dichos ingresos se exceptúan algunas partidas como las asignaciones económicas por hijo a cargo menor de 18 años previstas en la LGSS (no se mencionan las generadas por hijo discapacitado, aun cuando también debiera hacerse), las prestaciones de pago único por nacimiento o adopción de hijo --que de momento están derogadas como medida anticrisis--, la retribución por acogimiento de menores, ayudas de estudio, etc. Los ingresos patrimoniales también serán valorados a excepción de la vivienda habitual que constituya el hogar de convivencia o los inmuebles que hayan constituido el medio para desarrollar la actividad laboral que generaba los ingresos.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

denegación o bien se haya agotado su percepción. 3.- Que si están en edad de trabajar, estén inscritas como demandantes de empleo en la provincia de residencia en la fecha de presentación de la solicitud. 4.- Y que cuando en la unidad familiar o de convivencia existan menores en edad de cursar enseñanzas obligatorias, sus padres o tutores hayan dispuesto todas las condiciones y medios necesarios y suficientes para que aquéllos reciban dicha educación.

La cuantía de esta renta autonómica para personas en situación de exclusión social es del 80% del IPREM vigente en cada ejercicio económico, si bien se pueden percibir complementos por cada miembro de la unidad familiar distinto del titular: por el primero un complemento del 25%; por el segundo un complemento del 15% y por el tercero y sucesivos el 10% de la cuantía básica. En caso de mujeres víctimas de violencia de género, estos complementos se perciben incluso aunque la titular perciba otro tipo de prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social. Dicha cuantía se podrá incrementar por razón de alquiler o adquisición de vivienda hasta alcanzar la cuantía máxima que será del 130% del IPREM.

## 10.- BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN): *Situación Económica y Social de la Mujer en Castilla y León. Año 2005*, Dirección General de Estadística, 2006.

AA.VV. (LOUSADA AROCHENA, J.F., Coord.): *Ley de Igualdad y contrato de trabajo*, Santiago de Compostela (Francis Lefebvre), 2007.

AA.VV.: *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León*, Salamanca (Junta de Castilla y León), 2000.

AA.VV.: *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2005.

AA.VV. (SANGUINETI RAYMOND, W., Dir.): *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva (Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León)*, Albacete (Bomarzo), 2011.

AGRA VIFORCOS, B.: *La mujer en la relación colectiva de trabajo*, León (Universidad), 2005.

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: *Familia y Trabajo. Comentario Práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*, Granada (Comares), 2002.

María de los Reyes Martínez Barroso

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Un ‘nuevo’ contenido en los convenios colectivos: los planes de igualdad entre mujeres y hombres”, *AL*, núm. 2, 2008.

ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: “Las medidas de igualdad en las pequeñas y medianas empresas”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Coords.): *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en las empresas*, Valladolid (Lex Nova), 2007.

AMOROSO MIRANDA, M.I.; BOSCH PARERAS, A.; CARRASCO BENGEOA, C.; FERNÁNDEZ MEDRANO, H. y MORENO SAENZ, N.: *Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Barcelona (Icaria), 2003.

BARBERO BAJO, J.: “Conciliación de la vida laboral y familiar: el equilibrio más complejo”, *Lex Nova, La Revista*, núm. 46, 2006.

BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “Prólogo” a FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *La mujer ante el Derecho de la Seguridad Social*, Madrid (La Ley), 1999.

CABRÉ, A.: “¿Es incompatible la protección de la familia con la liberación de la mujer?”, en AA.VV.: *Mujer y demografía*, Madrid (Instituto de la Mujer), 1990.

CÁNOVAS MONTERO, A.; ARAGÓN MEDINA, J. y ROCHA SÁNCHEZ, R.: “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 23, 2005.

CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: “La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE

ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Coords.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid (Lex Nova), 2007.

CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>.E.: “Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo”, *RL*, núm. 11, 1998.

CES (Castilla y León): *Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Aplicación de la Ley 39/2006 en Castilla y León*, 2010.

CES (Castilla y León): *Bienestar Social y riesgo de pobreza en Castilla y León*, 2010.

CES: “Conciliación entre la vida laboral y familiar”, *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, núm. 45, 2006.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

CES: *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad socioeconómica española*, Colección Informes, Madrid (CES), 2004.

DAUNE-RICHARD, A.M.: “Les femmes et la société salariale: France, Royaume-Uni, Suède”, *Travail et Emploi*, núm. 100, 2004.

DE LUIS CARNICER, M<sup>a</sup>.P.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; PÉREZ PÉREZ, M. y VELA JIMÉNEZ, M<sup>a</sup>.J.: “La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Boletín Económico de ICE*, núm. 2741, 2002.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.: “Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, *RL*, núm. 9, 2007.

FERNÁNDEZ COLLADOS, M<sup>a</sup>.B.: “La doble jornada femenina y sus consecuencias”, en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2006.

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOBÍO SOLER, C.: *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*, Documento de Trabajo 79/2005 (Laboratorio de Alternativas).

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R.: *Las prestaciones familiares de la Seguridad Social*, Albacete (Bomarzo), 2007.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: “Afinidades entre la ley y la jurisprudencia: el ejemplo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Justicia Laboral*, núm. 30, 2007.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres: una guía de síntesis para su aplicación en la empresa en materias laborales y de Seguridad Social”, *Información Laboral Jurisprudencia*, núm. 15, 2007.

GRAU PINEDA, C.: *Bonificaciones en la cotización y fomento del empleo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2010.

HEIN, C.: *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global*, Madrid (MTAS), 2006.

LÓPEZ LÓPEZ, T.: *Mujer e igualdad de trato. Análisis de la maternidad en la Unión Europea*, Madrid (Cinca), 2011.

MACINES, J.: “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 23, 2005.

María de los Reyes Martínez Barroso

MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R.: “Instrucción y resolución del expediente”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Expedientes de regulación de empleo*, Cizur Menor (Civitas/Reuters), 2009.

MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R.: *La conciliación de la vida familiar y laboral en la Seguridad Social española*, Brasil (Juruá), 2008.

MARTÍNEZ MORENO, C.: “Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, *TS*, núm. 197, 2007.

MATORRAS DÍAZ CANEJA, A. y NIETO ROJAS, P.: “Medidas y planes de igualdad en las empresas”, en AA.VV.: (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Coords.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en las empresas*, Valladolid (Lex Nova), 2007.

MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup>.N.; MALDONADO MOLINA, J.A. y GONZÁLEZ DE PATTO, R.M<sup>a</sup>.: *Manual de Derecho de la Dependencia (adaptado al EEES)*, Madrid (Tecnos), 2010.

MORA CABELLO DE ALBA, L.: “Del malabarismo cotidiano a una nueva civilización más allá de la igualdad. La reconciliación de la vida laboral y familiar”, *RDS*, núm. 37, 2007.

NIETO ROJAS, P.: “Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación”, en AA.VV. (MERCADER UGUINA, J.R., Coord.): *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2007.

PANIZO ROBLES, J.A.: “La nueva reordenación de las prestaciones familiares de la Seguridad Social (a propósito del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre)”, *Primera Parte, TS*, núm. 181, 2006.

QUINTANA LÓPEZ, T.: “La actividad de las Comunidades Autónomas: Castilla y León”, en AA.VV.: *Informe Comunidades Autónomas 2009*, Barcelona (Instituto de Derecho Público), 2010.

QUINTANA LÓPEZ, T. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La perspectiva social en el marco de la colaboración público-privada. Especial referencia a la contratación del sector público”, en AA.VV.: *Estado actual y perspectivas de la colaboración público-privada*, Valladolid (CES Castilla y León), 2011.

RIVAS, A.M<sup>a</sup>.: “El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo ¿de qué conciliación hablamos?”, *Revista de Antropología Iberoamericana*, edición electrónica, núm. 3, 2006.

La crisis económica y social en Castilla y León. Problemas y respuestas jurídicas.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “La conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (I, II y III)”, *RL*, núms. 17-19, 1999.

RUIZ-HUERTA CARBONELL; BENYAKHLEF DOMÍNGUEZ, M. y VIZÁN RODRÍGUEZ, C.: “Las Comunidades Autónomas ante la crisis económica: impacto territorial de la recesión, políticas autonómicas de reactivación y tensiones en las cuentas públicas”, en AA.VV.: *Informe Comunidades Autónomas 2009*, Barcelona (Instituto de Derecho Público), 2010.

SANGUINETTI RAYMOND, W.: “Fomento de la igualdad y negociación colectiva: el deber de negociar planes de igualdad”, en <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org>.

ZAMBONINO PULITO, M.: “La igualdad efectiva de mujeres y hombres y la contratación de las Administraciones Públicas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”, *Revista de Administración Pública*, núm. 175, 2008.