



## **¿QUÉ PERSIGUE LA NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL?**

*Por: Elena Juaristi Besalduch*

*Profesora de Instituciones de la Unión Europea de la Universidad CEU Cardenal Herrera*

*CIES Nº 96 – Marzo del 2012*



Boletín del Centro de Investigación de Economía y Sociedad

Baldri Reixac, 4-8, 08028 Barcelona

Telf.: +34934335490 Fax: +34934034510

e-mail: [info@grupcies.com](mailto:info@grupcies.com). [www.grupcies.com](http://www.grupcies.com)

## I. INTRODUCCIÓN

¿Qué se entiende por conciliación de la vida personal, familiar y laboral?, ¿qué factores componen esta realidad?, ¿cómo se regula esta necesidad desde la Unión Europea?, ¿qué evolución ha experimentado esta regulación? o ¿qué fines se encuentran tras esta normativa? son algunos de los interrogantes que, en mayor o menor medida, este artículo pretende aclarar.

Para ello, su objeto consistirá en identificar las directivas europeas más relevantes dictadas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en observar cuál es el verdadero fin que con ella se pretende alcanzar.

## II. ORÍGENES Y RELAVANCIA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

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

Este desarrollo en materia de igualdad, formal y real, unido a la salida de la mujer de la esfera privada, a la que tradicionalmente había quedado relegada, a la esfera pública, ha provocado profundas transformaciones sociales y económicas de diversa índole. Estas consecuencias han convertido esta realidad en una cuestión de actualidad y de gran trascendencia social y política.

Tradicionalmente en la cultura occidental, ha sido la mujer quien ha tenido atribuido el rol del cuidado de la familia y del hogar. Por ello, todavía hoy, es ella quien soporta en la mayoría de los casos la carga de compaginar sus obligaciones personales, familiares y laborales. La asunción por parte de las mujeres de un rol público, no ha significado ni la liberación del rol privado tradicional, ni la reorganización del espacio público, ni tampoco la orientación de los varones hacia el trabajo doméstico<sup>1</sup>.

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

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

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

---

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

El bajo nivel de presencia de normativas, políticas, acciones y medidas que faciliten y permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar está dando lugar a importantes consecuencias y transformaciones sociales como son el retraso en la edad de emancipación de los jóvenes del hogar familiar, en la edad de contraer matrimonio y de tener el primer hijo o la reducción de la tasa de natalidad. Éste último efecto conlleva, a su vez, serios resultados como es la insostenibilidad de los sistemas de protección social.

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

### III. LA POSTURA DE LA UNIÓN EUROPEA RESPECTO A ESTA REALIDAD

La UE ha mostrado su preocupación por esta cuestión, entre otros motivos por la enorme repercusión que ésta tiene sobre la propia estructura y sistema europeos<sup>2</sup>. Las decisiones que las familias adoptan en relación a la conciliación de su vida personal, laboral y familiar, no permanecen exclusivamente en la esfera privada, sino que repercuten en esta estructura. Estas decisiones determinan aspectos tan importantes como la participación en el mercado laboral o la tasa de fertilidad. Esta argumentación era puesta de relieve en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 3 de octubre de 2008.

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

Así también, el Parlamento Europeo ha manifestado su interés en relación a esta cuestión, apoyando la mejora de la legislación europea existente en materia de permisos parentales y de maternidad. Por ejemplo, esta especial atención puede verse reflejada en su Resolución legislativa sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros de mayo de 2008<sup>4</sup>. Concretamente, en la enmienda número 21 de este documento se planteó la necesidad de “favorecer un planteamiento del trabajo basado en el ciclo de vida, mediante una mejor conciliación la vida privada, familiar y profesional, así como en el suministro de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil de calidad y cuidado de otras personas dependientes, incluidos los permisos parentales y otros”.

Otro ejemplo de este interés es su Resolución de 21 de febrero de 2008 sobre el futuro demográfico de Europa<sup>5</sup>, en la que pedía a los Estados miembros que se inspiraran en las mejores prácticas

---

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

<sup>3</sup> ABRIL STOFFELS, R., “El comité económico y social europeo y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral” en ABRIL STOFFELS, R. (Coord.), *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, 2010, pp. 31-44. Disponible en <http://www.bsosocial.gva.es/portal/portal?docid=11642> consultado el 30 de junio de 2011.

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

<sup>5</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de febrero de 2008, sobre el futuro demográfico de Europa ([2007/2156\(INI\)](#))

relativas a la duración de los permisos por maternidad, reconociendo que las políticas públicas concertadas adecuadas pueden incidir de modo positivo en la curva de la natalidad.

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

Un papel fundamental en el desarrollo de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha sido también el desempeñado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Según SANZ CABALLERO esta institución “ha velado por hacer factible a los padres su doble labor como progenitores y como profesionales<sup>6</sup>.

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

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

##### **IV.I. JUSTIFICACIÓN DEL ANÁLISIS**

Las políticas europeas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar son incardinadas por la mayoría de los autores dentro de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y éstas, a su vez, quedan subsumidas en el ámbito de la UE bajo las políticas sociales y de empleo.

En consecuencia, y pese a compartir la postura<sup>7</sup> que defiende la inconveniencia de tratar esta problemática bajo el paraguas de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es difícil desligar la evolución del régimen jurídico de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del ordenamiento europeo, que a continuación se analiza, del desarrollo histórico de los instrumentos jurídico-normativos, así como del resto de mecanismos existentes en materia de igualdad.

Por otra parte, tampoco es sencillo identificar la normativa existente que puede ser calificada estrictamente como reguladora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para llevar a cabo el mencionado cometido de selección, y previamente, será necesario definir qué se entiende por conciliación y qué aspectos y contenidos comprende.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral podría ser entendida como aquel fenómeno consistente en compaginar estas tres facetas de la vida de una persona. Cada una de ellas se

---

<sup>6</sup> SANZ CABALLERO, S., “De la exigencia de igualdad salarial a la política social comunitaria de atención a la maternidad y la conciliación laboral y familiar: cuarenta años de promoción de la igualdad laboral por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas”, *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 27-3, 2009, p.727.

<sup>7</sup> Autores como M.T López López, argumentan la inconveniencia de tratar esta problemática desde una perspectiva exclusivamente de género, puesto que sostienen que estas políticas afectan de igual manera a los distintos miembros de la familia, y que son los derechos de todos y cada uno de sus componentes los que con ellas se pretenden tutelar y garantizar. Esta postura conlleva contemplar y abordar esta cuestión de un modo más completo, ya que tiene en consideración no sólo las dificultades y necesidades de la mujer, sino las concretas y específicas de los hijos, como puede ser su derecho a ser cuidados y educados por sus padres y las de los ancianos a ser atendidos. (LÓPEZ, M<sup>a</sup>. T y VALIÑO, A., *op. cit.*, p. 12.)

caracteriza por requerir de un determinado tiempo para ser desarrollada. La conciliación persigue el logro de un equilibrio entre los tiempos dedicados a cada uno de estos tres aspectos.

Uno de los factores a los que la conciliación aparece estrechamente vinculada es al de la maternidad. Por ello, aunque sea de manera indirecta, si la maternidad es protegida, en la mayoría de los casos, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ve favorecida. Es por ello que en la primera etapa de la evolución normativa la investigación se centrará casi exclusivamente en la protección de la maternidad, puesto que en ella todavía no había surgido el concepto de conciliación como tal.

Otro de los factores que componen e integran el fenómeno de la conciliación es el factor tiempo, por ello este estudio también se detendrá en aquellas directivas que regulen la gestión del mismo. Del mismo modo, la existencia de servicios públicos con carácter asistencial destinados a la atención de dependientes puede ser considerada como otro factor que condiciona y facilita la posibilidad de conciliar.

De acuerdo con RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, *“ las principales instituciones jurídicas que permiten conciliar las responsabilidades laborales y las personales son básicamente tres: en primer lugar las licencias y los permisos que posibilitan a los trabajadores dedicarse por completo al cuidado familiar durante intervalos temporales, más o menos largos, y al finalizar, recuperar su empleo. En segundo lugar, los horarios laborales flexibles para adaptar el tiempo a la vida privada y a la trabajo. Por último, los servicios públicos adecuados de atención a dependientes en general.”*<sup>8</sup>

## **IV.II. EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA EUROPEA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Por lo que respecta a la evolución histórica de la normativa en materia de conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, según distinción hecha por MARTÍN HERNÁNDEZ<sup>9</sup>, pueden distinguirse dos etapas claramente diferenciadas. La primera abarca desde el Tratado de Roma, con el que se constituye la CEE en 1957, hasta su modificación por el Tratado de Ámsterdam en 1997. La segunda transcurrirá desde el Tratado de Ámsterdam hasta la actualidad.

### **IV.II.I. DEL TRATADO DE ROMA AL TRATADO DE AMSTERDAM**

Durante la primera etapa, la igualdad de trato entre hombres y mujeres quedó restringida al ámbito laboral y, más concretamente, al reconocimiento de la igualdad retributiva. Por supuesto no había sido desarrollado todavía el concepto de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, puesto que la realidad que bajo este yace todavía estaba comenzando a gestarse. Fue durante este período en el que las mujeres se incorporaron masivamente al mundo laboral, dando lugar a profundos cambios y transformaciones sociales.

La causa que en un primer momento fundamentó la introducción de las cuestiones relativas a la desigualdad entre hombres y mujeres en la agenda política de la Comunidad Económica Europea, fue la voluntad de garantizar una competencia justa entre sus Estados miembros. Se pretendía evitar la

---

<sup>8</sup> RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *Instituciones de conciliación de trabajo con el cuidado de familiares*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010, p. 16.

<sup>9</sup> MARTÍN HERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., “La política comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. Recepción en la Ley de Igualdad”, en VV. AA., *Hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Estudios)*, Comares, Granada, 2007, pp. 89 y ss.

ventaja competitiva de aquellos Estados cuyos salarios femeninos eran inferiores respecto de los masculinos por un trabajo de igual valor<sup>10</sup>.

Tanto el artículo 119 del Tratado de Roma, que proclamaba el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres en caso de trabajos de igual valor, considerado punto de partida y referente fundamental en esta materia, como las Directivas<sup>11</sup> que durante la década de los 70 harían efectiva su aplicación perseguían como fin último el establecimiento de unos parámetros mínimos para los empresarios europeos con la intención de impedir toda clase de competencia desleal dentro del mercado común. Era habitual la utilización de mujeres trabajadoras, puesto que al ser sus salarios más bajos que los de los varones su contratación resultaba más rentable.

Durante la década de los 80 surgen en relación a esta materia dos directivas, la Directiva 86/378/CEE<sup>12</sup> del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en regímenes profesionales de seguridad social y la Directiva 86/613/CEE<sup>13</sup> del Consejo, de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

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

En este mismo sentido, la segunda directiva pone de manifiesto, en su séptimo considerando, la disparidad existente en esta materia en las legislaciones de los distintos Estados miembros y menciona la importancia de proceder a una aproximación de las disposiciones nacionales.

Años más tarde, Jaques Delors en el documento titulado "*Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*"<sup>14</sup>, en 1993, más conocido como "Libro Blanco", presentó el papel de la mujer trabajadora como un recurso fundamental para la mejora de la competitividad de la economía europea.

Este momento supuso un punto de inflexión, a partir del cual las medidas dirigidas al incremento de la tasa de empleo femenino han ocupado un lugar central en las políticas de empleo de todos los gobiernos miembros. En ocasiones tiende a confundirse e incluso a identificarse las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con este tipo de políticas. Ello es consecuencia, de una concepción muy restringida del concepto de conciliación, lo cual conduce a la reducción de esta

---

<sup>10</sup> ROSSILLI, M. (Coord.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Narcea, S.A de Ediciones, Madrid, 2001, p.27.

<sup>11</sup> • Directiva 75/177/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos.

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

• Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad.

<sup>12</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 225/40, de 12 de agosto de 1986.

<sup>13</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 359/56, de 19 de diciembre de 1986.

<sup>14</sup> Crecimiento, competitividad, empleo - Retos y pistas para entrar en el siglo XXI - Libro Blanco .COM(93) 700, diciembre de 1993

cuestión a aspectos relacionados exclusivamente con la mujer y con el empleo. Esta concepción olvida matices tan estructurales como la dignidad de la mujer o la igualdad y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Durante la década de 1990 en relación a la cuestión planteada, entre los actos y disposiciones no vinculantes cabe mencionar la primera Recomendación del Consejo de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y las niñas<sup>15</sup>. Ésta destaca la importancia del cuidado de los hijos y en consecuencia los permisos de paternidad y maternidad como instrumentos que faciliten la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales. De ella se deduce la enorme correlación que existe entre el reparto equitativo de las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos y del hogar y todo aquello relativo a la igualdad de oportunidades en el empleo para hombres y mujeres.

De entre la normativa vinculante que bajo este período se promulga, guarda especial relación con la problemática relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la Directiva 92/85/CEE<sup>16</sup> del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, la Directiva 93/104/CE<sup>17</sup> del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y la Directiva 96/34/CE<sup>18</sup> del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

En la primera de ellas no queda directamente reflejada la finalidad económica de la misma, en ella no se entrevén estrategias de fomento de empleo femenino, ni tampoco de fomento de la natalidad. Simplemente se trata de una norma que persigue estrictamente proteger la salud y la seguridad de la trabajadora embarazada, cuando haya dado a luz o en período de lactancia. Únicamente puede entreverse un leve atisbo de subordinación de esta protección de la maternidad a otros intereses en el considerando octavo donde se establece que *“la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo”*. Esta disposición sitúa el mercado de trabajo como valor superior para las mujeres que no puede verse afectado por la protección de la seguridad y la salud de éstas.

En refuerzo de esta idea, el CESE argumenta que los permisos por maternidad excesivamente largos dificultan la reincorporación de las mujeres en sus puestos de trabajo así como su promoción dentro de su carrera profesional, y tienen como consecuencia un elevado índice de abandono del mercado laboral<sup>19</sup>. Este resultado o efecto resultaría totalmente contrario a toda política de fomento de la tasa de actividad femenina.

En relación a la segunda directiva mencionada, también ésta refleja claramente la subordinación de los fines sociales a la construcción del mercado interior. Ello se observa, fundamentalmente en dos de sus considerandos introductorios.

De un lado, su cuarto considerando hace referencia al párrafo primero del artículo 7 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 1989, en el que se establece que *“la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de la Comunidad”*. De esta manera queda claramente plasmado

---

<sup>15</sup> Recomendación 92/241/CE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas [Diario Oficial L 123 de 8.5.1992].

<sup>16</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 348/1, de 28 de noviembre de 1992.

<sup>17</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 307/1, de 13 de diciembre de 1993.

<sup>18</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 145/1, de 19 de junio de 1996.

<sup>19</sup> Dictamen 997/2007 del Comité Económico y Social Europeo sobre "Empleo para las categorías prioritarias (Estrategia de Lisboa)" (Dictamen de iniciativa)

el objeto último de la misma, es decir, “la realización del mercado interior”. La mejora de las condiciones vida, es meramente una consecuencia de la construcción de este mercado interior que queda establecido como fin último.

De otro lado, su sexto considerando reitera esta idea al sostener que “la presente directiva constituye un elemento en el marco de la dimensión social del mercado interior”. Continúa hablando del mercado interior como objeto principal, el cual se halla conformado por distintas dimensiones, entre las que se halla la dimensión social. Esta aparece como un elemento de un todo, un todo que es el mercado.

La tercera directiva de esta década ha sido considerada una de las normas que más directamente ha contribuido a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, aunque fundamental y casi en exclusiva en lo que se refiere al cuidado de los hijos e hijas. Tanto el preámbulo del Acuerdo como el apartado primero de su Cláusula 1 sostienen que el objetivo del mismo es “facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan”.

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

El problema radica en la identificación de cuál de estos objetivos se halla supeditado a cuál. Algunos autores como Falkner sostienen que esta directiva tenía por fin el apoyo a los esfuerzos de la Comunidad para favorecer el desarrollo armonioso del mercado común<sup>20</sup>.

Aspecto a destacar es la inserción expresa de esta materia, en la séptima consideración, dentro de la política familiar. Éste prevé que “la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa”. Esta inclusión aleja las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y le otorga un carácter más amplio al calificarla como política familiar.

#### **IV.II.II. DEL TRATADO DE AMSTERDAM HASTA LA ACTUALIDAD**

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

Como instrumento jurídico fundamental que nace dentro de este período, cabe mencionar la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, cuyo artículo 33 reconoce el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral. En diciembre de 2009, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, la Carta adquirió el mismo carácter jurídico vinculante que los Tratados.

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

---

<sup>20</sup> FALKNER, G., *EU Social Policy*. Routledge, London, 1998.

Respecto a la normativa vinculante surgida en esta etapa, es preciso resaltar la Directiva 97/81/CE<sup>21</sup> del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES.

El trabajo a tiempo parcial ha sido considerado durante mucho tiempo como una de las modalidades de empleo que mejor facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y así queda dispuesto en la quinta consideración general del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES. Sin embargo, estudios más recientes han demostrado cómo esta modalidad de empleo tiene efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres<sup>22</sup>.

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

El CESE no tiene una posición clara acerca de las jornadas laborales a tiempo parcial, ya que si por un lado entiende que son una buena medida de conciliación, por otro lado, destaca las repercusiones negativas que tiene la “feminización” de este tipo de jornada debido a su intrínseca relación con adjetivos tales como bajos ingresos, dificultades promoción o puestos de escasa responsabilidad<sup>23</sup>.

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

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

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

Por su parte, los agentes sociales rechazaron el tratamiento obligatorio a prorrata de trabajo a tiempo parcial que proponía la Comisión<sup>24</sup>. Esta propuesta también refleja la primacía dada a la creación de empleo, sin prestar atención a la calidad de los puestos creados.

En tercer lugar, la consideración séptima tiene en cuenta “la necesidad de mejorar las exigencias de la política social, favorecer la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar la imposición de limitaciones administrativas, financieras y jurídicas que obstaculicen la creación y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas”. En ella se menciona expresamente el aspecto económico como

---

<sup>21</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 14/9, de 20 de enero de 1998.

<sup>22</sup> BELTRÁN FELIP, Reyes, “Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis” en *Cuaderno de Relaciones Laborales* nº 17, 2000, pp. 139-161.

<sup>23</sup> Dictamen 325/2004 del Comité Económico y Social sobre el tema “Medidas de apoyo al empleo” (Dictamen de iniciativa).

<sup>24</sup> Decisión 95/593/CE del Consejo, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-200). OJ nº L 335, 30/12/1995.

uno de los fines principales. Por todas estas argumentaciones puede concluirse que el carácter económico permanece en la base de esta directiva.

El primer lustro del tercer milenio no dio lugar ninguna directiva que contribuyera especial y directamente a la materia objeto del presente estudio, sin embargo cabe mencionar algunas que, debido a su incidencia en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, han facilitado, indirectamente, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así, la Directiva 2000/78/CE<sup>25</sup>, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva 2002/73/CE<sup>26</sup>, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta última reitera la protección de la maternidad, remitiéndose a la Directiva 92/85/CE<sup>27</sup>, y la relativa al permiso parental, dispuesto en la Directiva 96/34/CE<sup>28</sup>.

Tuvo gran relevancia en 2008 la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: “Un equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar”<sup>29</sup>. Ella destaca la importancia de la conciliación entre los aspectos profesional, privado y familiar, así como la interrelación existente entre las decisiones personales para poder combinar estas realidades y las políticas públicas. El modo en que las personas compaginan estas obligaciones encontradas influye en la participación en el mercado laboral o en las tasas de fertilidad, y al mismo tiempo las políticas públicas influyen en la toma de estas decisiones.

Este texto entiende como una de las finalidades principales de las medidas de conciliación el hecho de “atraer a más personas al mercado laboral”. Así lo establece tras hacer referencia al relanzamiento de la Estrategia de Lisboa<sup>30</sup> en 2005, donde se reconoció “la necesidad de explotar el enorme potencial de las mujeres en el mercado de laboral”. De esta manera las medidas conducentes a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral vuelven a quedar subordinadas a intereses relativos al incremento del empleo, es decir, a intereses económicos. Quedan reducidas a medios las que deberían ser planteadas como fines en sí mismas.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) y la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

<sup>25</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 316/16, de 2 de diciembre de 2000.

<sup>26</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº 269/15, de 5 de octubre de 2002.

<sup>27</sup> Directiva [92/85/CEE](#) del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

<sup>28</sup> Directiva [96/34/CE](#) del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

<sup>29</sup> COM (2008) 635 final.

<sup>30</sup> COM (2005) 24. La Cumbre de Luxemburgo sobre el empleo en noviembre de 1997, anticipa la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam lanzando la Estrategia Europea de Empleo. El objetivo de la EEE es reducir significativamente el desempleo a escala europea en cinco años.

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

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

Esta norma actuó como norma codificadora y recopiló en ella otras como las Directivas 76/207/CE<sup>31</sup>, la 97/80/CE<sup>32</sup> y la 75/117/CE<sup>33</sup>, y sus modificaciones. Reúne en un único texto las disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

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

La segunda directiva mencionada tiene su base en la Directiva 96/34/CE, a la que deroga<sup>34</sup>, y en el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado en 1995 que esta última recoge y que sería revisado por los interlocutores sociales. De esta manera la Directiva 2010/18/UE es fruto de la negociación entre estos interlocutores, negociación que quedó plasmada en el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESS, la UEAPME, el CEEP y la CES, de 18 de junio de 2009<sup>35</sup>.

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

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

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

---

<sup>31</sup> Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

<sup>32</sup> Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo

<sup>33</sup> Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos

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

<sup>35</sup> Fecha de presentación ante la Comisión, 30 de julio de 2009, COM (2009) 410 final

De este párrafo se deduce el carácter instrumental y no final que poseen las políticas y medidas en materia de conciliación. Este objeto que la directiva pretende mostrar como fin último, no resulta más que un medio, una herramienta para el alcance de otras metas que preocupan mucho más a la Unión como es el incremento de la tasa de actividad femenina.

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

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

De lo dispuesto en el considerando cuarto<sup>36</sup> se deduce que los principales instrumentos de los que la Unión Europea se vale para la mejora de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar son aquellas medidas existentes en materia de protección de la maternidad y de permiso parental. Ello unido a que la regulación olvida la protección de cuidados que requieren aquellos familiares que no reúnen la condición de hijos e hijas, causa una de las deficiencias más importantes de estas directivas. Esta norma no recoge una alusión concreta en relación al cuidado de familiares, lo que supone una carencia criticable de la misma. La necesidad de cuidado a familiares distintos de los hijos constituye uno de los problemas fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.

En su cláusula 7ª, mantiene una referencia idéntica a la contemplada en la cláusula 3ª de la Directiva 96/34/CE<sup>37</sup>, en la que se regulaba la ausencia al trabajo por motivos de fuerza mayor. Bajo estas disposiciones han hallado amparo las ausencias al trabajo por el cuidado de familiares, puesto que no existe una regulación expresa que contemple tales circunstancias. Las dificultades para llevar a cabo el cuidado de las personas mayores es una realidad que está cada vez más presente en nuestra sociedad y que se convierte en un elemento fundamental en la complicada empresa de la conciliación.

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

## CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado sobre la normativa de la Unión Europea más relevante en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, puede sostenerse que prácticamente la totalidad de los textos estudiados presentan una finalidad económica tras el aparente objetivo social que persiguen y pretenden en primera instancia. Entre los motivos que justifican esta conclusión pueden sostenerse fundamentalmente dos.

---

<sup>36</sup> “[...] la Comisión consultó a los interlocutores sociales europeos en 2006 y 2007 sobre la manera de seguir mejorando la conciliación de la vida profesional, privada y familiar y, concretamente, la legislación de la Unión existente en materia de protección de la maternidad y permiso parental, así como la posibilidad de introducir nuevos tipos de permisos familiares, tales como los permisos de paternidad, de adopción y para el cuidado de familiares.” Considerando 4, Directiva 2010/18/UE del Consejo por la que se aprueba el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE

<sup>37</sup> Directiva [96/34/CE](#) del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

En primer lugar, al buscar el motivo y causa de esta evidencia pueden ser expuestas las argumentaciones que justifican este fin económico en el caso de las políticas de igualdad de oportunidades. Tal asimilación puede realizarse por la tradicional incardinación de las políticas de conciliación en el marco de las políticas de igualdad de oportunidades.

En este sentido Rossilli<sup>38</sup> expone que la política sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la inmensa mayoría de políticas sociales de la Unión Europea, actúa únicamente con un objeto claramente económico, es decir, se limita al diseño de medidas conducentes a la creación del mercado común y a la reestructuración de los mercados laborales. Dicha afirmación se cumple también en el caso de las medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar. Tras ellas se persiguen fines como el crecimiento de la tasa de actividad femenina, o la construcción de un mercado interior competitivo.

La evolución y el avance legal en materia de igualdad han sido notables, con logros tales como la igualdad formal de retribución por un mismo trabajo y la igualdad en materia de seguridad social, sin embargo esta igualdad ha sido promovida fundamentalmente en ámbitos económicos. Tal y como plasma de nuevo el citado autor *“la política social de la UE se ha limitado a fijar un común denominador de los derechos de los trabajadores, esencial en el funcionamiento del mercado común a fin de evitar el basurero social dentro de la CE y eliminar las barreras para la movilidad de la mano de obra”*<sup>39</sup>. La legislación vinculante existente en materia de igualdad de trato y de oportunidades queda restringida a normativa de carácter laboral, tendente a garantizar la igualdad de la mujer en el acceso, promoción así como en las condiciones de trabajo.

Se observa como la mayor parte de la normativa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres creada dentro de la UE refleja el predominio de las razones del mercado, origen prevalentemente económico del proyecto comunitario.

Este rasgo también puede ser observado en palabras del propio CESE, el cual sostiene que *“la igualdad entre hombres y mujeres resulta esencial para la productividad en una Europa en la que cada vez será mayor la proporción de población de edad avanzada. Para que Europa pueda mantener sus niveles de protección social, es necesario brindar a las mujeres la posibilidad de contribuir a la economía por medio de una actividad profesional propia”*<sup>40</sup>. En este texto aparece claramente reflejado como el fin de la promoción del acceso de las mujeres al mercado laboral es la contribución al crecimiento de la economía. Se muestra la igualdad entre hombres y mujeres como un medio para el logro del mantenimiento y del incremento de la productividad en Europa.

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

En segundo lugar, esta idea también se ve reafirmada por autores como Jacquot, Ledoux y Palier<sup>41</sup> quienes han dividido las políticas propiamente de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en tres etapas y han asignado a cada una de ellas unos objetivos o fines. De esta manera afirman que en una primera etapa, que abarca las décadas de 1970 y 1980, la conciliación era consecuencia del

---

<sup>38</sup> ROSSILLI, M. (Coord.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Narcea, S.A de Ediciones, Madrid, 2001, p.26.

<sup>39</sup> *Ibidem.*, p. 22.

<sup>40</sup> COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO 1416/2000.

<sup>41</sup> JACQUOT, LEDOUX y PALIER, *The emergence and changing nature of a polysemic category. European resources in the field of reconciliation between paid work and private life*, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 11/2010, RECOWWE Publication, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh, 2010, p. 24. Disponible en [https://www.socialpolicy.ed.ac.uk/data/assets/pdf\\_file/0009/52866/REC-WP\\_1110\\_Jacquot\\_Ledoux\\_Palier.pdf](https://www.socialpolicy.ed.ac.uk/data/assets/pdf_file/0009/52866/REC-WP_1110_Jacquot_Ledoux_Palier.pdf).

Consultado el 1 de junio de 2011.

proceso de integración económica. En una segunda etapa, que transcurre a lo largo de los años 90, sostienen que la conciliación es entendida como un medio para promover el derecho a la igualdad de trato. Finalmente, en la tercera etapa, que transcurre desde el año 2000 hasta la actualidad, ponen de manifiesto que este fenómeno es concebido como medio para promover el empleo, la actividad y el crecimiento económico.

Otorgar a estas políticas sociales de conciliación de la vida personal, familiar y laboral un carácter y un fin esencialmente económico puede conllevar, por una parte, su reducción a políticas activas de empleo<sup>42</sup>, que tienen por fin estrictamente el incremento de la tasa de actividad femenina. Por otra parte, el tratamiento económico de la cuestión puede traer como consecuencia el olvido de otras muchas realidades que componen la misma.

Es necesario poner de relieve la importancia de esta realidad, de cómo la promoción y el fomento de medidas de conciliación es imprescindible para lograr un mayor nivel de bienestar social, para disfrutar de una mejor calidad de vida, tanto hombres como mujeres. Las ventajas que su implantación reporta suponen mejoras en salud, seguridad, atención y cuidado familiar e igualdad suponen mejoras económicas, pueden ser consideradas como una auténtica inversión<sup>43</sup>. De la promoción de estas medidas depende, en parte, la protección de la maternidad, de la familia, y en definitiva, la construcción de una nueva sociedad.

---

<sup>42</sup> LÓPEZ, M<sup>a</sup>. T y VALIÑO, A., *op cit.*, 2004, p.12.

<sup>43</sup> LLUCH FRECHINA, E., "Medidas de conciliación y resultados empresariales" en Abril Stoffels, R. (Coord.), *Informe sobre políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*, 2010, p. 245-260, <http://www.bsocial.gva.es/portal/portal?docid=11642> consultado el 30 de junio de 2011.