



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/13209

07/06/2017

37167

**AUTOR/A:** MARTÍN LLAGUNO, Marta (GCS); GARAULET RODRÍGUEZ, Miguel Ángel (GCS); REYES RIVERA, Patricia Isaura (GCS)

#### RESPUESTA:

En relación con la información interesada cabe señalar que la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que supuso la trasposición del Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y Empresarios de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y en donde se preveían el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, se ha visto superada por las previsiones contenidas en el texto vigente del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La mencionada Ley 39/1999 introducía cambios legislativos importantes en el ámbito laboral para que los trabajadores pudiesen participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y permitiendo un adecuado equilibrio.

Así, éstos avances en el sentido de mejorar la conciliación, incrementar la corresponsabilidad y evitar perjuicios en las carreras profesionales de las mujeres, se han visto superados en los preceptos y disposiciones, recogidos en la normativa vigente, en materia de permisos de maternidad y paternidad, reducción de jornada por razones de guarda legal, el permiso de lactancia, las excedencias, y la previsión del apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores que, con carácter general, establece que “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.



A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas”.

En todas estas medidas se ha previsto no solo la protección adecuada de la mujer trabajadora sino además favorecer un uso neutro de los derechos asociados al cuidado familiar de manera que se implique en mayor medida a los hombres en tales funciones y la mujer no se vea obligada a elegir, a su pesar, entre una familia y un desarrollo profesional adecuado, manteniendo íntegras sus expectativas de acceso, mantenimiento y promoción.

Relevante ha sido el incremento significativo en 2017 de la duración del permiso de paternidad de 13 días a cuatro semanas.

Pese a lo anterior, el Gobierno es consciente de la existencia del desigual reparto, con lo efectos adversos que tiene sobre la calidad en el empleo, en general y de las mujeres en particular, y la persistencia de la brecha salarial, de ahí la constitución de una Mesa en el marco del Diálogo Social con el objetivo específico de adoptar medidas en dicha materia.

Madrid, 6 de julio de 2017

