



Universidad de Navarra

Occasional Paper

OP nº 02/1

Enero, 2002

POLITICAS FAMILIARES EN ESPAÑA:
UN ESTUDIO COMPARATIVO CON EL RESTO
DE ESTADOS MIEMBRO DE LA UNION EUROPEA

Ignacio Martí *
Ma Nuria Chinchilla **

* Asistente de Investigación, IESE

** Profesora de Comportamiento Humano en la Organización, IESE

La finalidad de los IESE Occasional Papers es presentar temas de interés general a un amplio público. A diferencia de los Documentos de Investigación, no pretenden ofrecer aportaciones originales a los conocimientos empresariales.

IESE Business School - Universidad de Navarra

Avda. Pearson, 21 - 08034 Barcelona. Tel.: (+34) 93 253 42 00 Fax: (+34) 93 253 43 43

Camino del Cerro del Aguila, 3 (Ctra. de Castilla, km. 5,180) - 28023 Madrid. Tel.: (+34) 91 357 08 09 Fax: (+34) 91 357 29 13

Copyright© 2002 , IESE Business School. Prohibida la reproducción sin permiso

**POLITICAS FAMILIARES EN ESPAÑA:
UN ESTUDIO COMPARATIVO CON EL RESTO DE ESTADOS MIEMBRO DE LA
UNION EUROPEA**

Resumen

Que la conciliación de la vida laboral y la vida familiar es un problema cada vez más presente en nuestra sociedad, es algo que ya no puede obviarse. Este trabajo es una aproximación al modo en que los Estados miembro de la Unión Europea se han enfrentado a este problema mediante el diseño y aplicación de diferentes políticas familiares. El documento analiza también la situación de España, y deja en evidencia los huecos legislativos y los campos de mejora que quedan abiertos en las ayudas reales a los padres y a las madres españolas, en comparación con otros Estados de la Unión Europea.

POLITICAS FAMILIARES EN ESPAÑA: UN ESTUDIO COMPARATIVO CON EL RESTO DE ESTADOS MIEMBRO DE LA UNION EUROPEA

1. Introducción

«El trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre. Estos dos ámbitos de valores –uno relacionado con el trabajo y el otro consecuente con el carácter familiar de la vida humana– deben unirse entre sí correctamente y correctamente compenetrarse. El trabajo es, en un cierto sentido, una condición para hacer posible la fundación de una familia, ya que ésta exige los medios de subsistencia, que el hombre adquiere normalmente mediante el trabajo.»

Juan Pablo II, Carta Encíclica «*Laborem exercens*», 14 de septiembre de 1981, pág. 10.

Desde el principio de nuestra cultura occidental, la familia se ha asociado con la esfera de lo que denominamos privado, «el ámbito familiar es aquel en el que se plasma la esfera privada por antonomasia, aquel en el que los individuos desarrollan su vida íntima dentro del círculo doméstico» (1).

Para el pensamiento griego, la capacidad del hombre para la organización política no es sólo diferente, sino que se halla en directa oposición a la asociación natural cuyo centro es el hogar (*oikia*) y la familia (2). Como advierte W. Jaeger, «el nacimiento de la ciudad-estado significó que el hombre recibía además de su vida privada una especie de segunda vida, su *bios politikos*. Ahora, todo ciudadano pertenece a dos órdenes de existencia, y hay una tajante distinción entre lo que es suyo (*idion*) y lo que es comunal (*koinon*)» (3).

En este contexto puede resultar paradójico hablar de *políticas familiares* si entendemos que se trata de acciones realizadas por un poder público (generalmente el Estado u otros poderes subcentrales) sobre una esfera que se caracteriza, en principio, por su no “publicidad”.

Pero hay que tener presente que el mismo derecho internacional afirma el reconocimiento de la familia en sí, como núcleo, como *prima societas*, que existe anteriormente al Estado y a la sociedad internacional. El artículo 16.3 de la Declaración de los Derechos del Hombre (4) afirma textualmente que «la familia es el núcleo natural y fundamental de la sociedad». Por ello debe afirmarse que la familia es institución no sólo en el sentido prejurídico como formación social, sino también en el sentido propiamente jurídico positivo de institución jurídica.

(1) Flaquer, Lluís (2000), «Les polítiques familiars en una perspectiva comparada», Col·lecció d'Estudis Socials, Fundació “la Caixa”, Barcelona, pág. 7.

(2) Arendt, Hannah (1996), «La condición humana», Paidós, Barcelona, pág. 39.

(3) Jaeger, Werner (1945), «Paidea», vol. III, pág. 11.

(4) En palabras de J.A. Carrillo Salcedo, la protección internacional de los derechos humanos supone «...una profunda innovación en el derecho internacional en la medida en que, a partir de ellas, el trato que un Estado dé a las personas que se encuentren bajo su jurisdicción, sean nacionales o extranjeros, estará regulado por principios y normas jurídicas internacionales», en Carrillo Salcedo, J. A. (1993), «The place of the European Convention in International Law», *The European system for the protection of Human Rights*, Martinus Nijhoff, Dordrecht, pág. 15 y ss.

De este modo podemos entender el porqué de la intervención de los poderes públicos en el ámbito privado familiar: se trata de una institución que se constituye como verdadero sujeto de derechos y deberes, y el Estado debe procurar la efectiva tutela. En ningún caso se pretende llevar al ámbito de lo público toda la riqueza que se halla en la familia, pues el hacerlo supondría un empobrecimiento de la misma familia, ya que «una vida que transcurre en público, en presencia de otros, se hace superficial» (5). Es cierto que parece que lo más normal sea tratar de resolver los problemas que surgen dentro de las familias por medio de estrategias privadas de los individuos, en lugar de apelar a medidas de ámbito colectivo. Podría pensarse que se trata de un ámbito de la sociedad que debe regirse por sus propias normas, y parece que así es como lo ha visto el premio Nobel de Economía Gary Becker, de la Universidad de Chicago, quien pretende fundamentar una “teoría de la familia” en la teoría neoclásica de los procesos de asignación de recursos, mediante la elaboración de modelos matemáticos, muy simplificados, de los que extrae conclusiones que permiten hablar de los “mercados matrimoniales” y de la “demanda de hijos”, pensando así en los hijos como si de “bienes de consumo” se tratase. Desde un punto de vista puramente económico, no es muy difícil dar un paso más allá y afirmar que, en aras de la eficiencia, debe dejarse actuar al mercado, a menos que detectemos fallos en el mismo que hagan necesaria la intervención del Estado (6). Sin duda se trata de un tema sumamente interesante, pero que se aleja mucho del verdadero objetivo de este trabajo, mucho más humilde, que es el de presentar una panorámica general de las iniciativas públicas que en materia de políticas familiares se están desarrollando en la Europa comunitaria.

Al hacerlo estaremos presuponiendo la necesidad de políticas que den soporte a aquellas personas que tienen algún tipo de responsabilidad familiar, pero teniendo al mismo tiempo presente que, como señalaban los griegos, se trata de dos esferas diferentes y en ningún caso debemos caer en el error de regular completamente las decisiones y la vida familiar: ¿debe el Estado decidir cuál es el tamaño óptimo de las familias?, o ¿debe señalar la edad a la que deben tenerse los hijos? Sin duda se trata de dos ejemplos muy claros de decisiones que deben ser tomadas en el seno de la familia. En este sentido, tenemos que afirmar que cualquier política que tienda a fijar el stock futuro de ciudadanos es retrógrada, insostenible e ineficiente. Pero esto no quiere decir que las familias no deban ser protegidas. Quizá será más provechoso preguntarse el porqué de ese cambio en el tamaño de las familias, pues es posible que las respuestas nos marquen los ejes fundamentales para desarrollar políticas adecuadas. Se habla de dificultades en el mercado de trabajo, coincidencia en la edad laboral más productiva con la edad procreativa, la falta de contratos a tiempo parcial con una retribución “decente”, la dificultad de conciliar la vida familiar con la vida laboral, la falta de viviendas “asequibles”. Como puede observarse, aquí encontramos aspectos paradigmáticos que debe cubrir una buena política familiar.

Pero antes de diseñar tales políticas, es crucial determinar qué entendemos por familia. No se trata de una tarea vana, dado que el concepto de familia debe ser la clave de bóveda y, al mismo tiempo, los cimientos que conformen la política familiar. Y es cierto que se trata de una cuestión, cuando menos, controvertida, pero que en ningún caso podemos obviar si entendemos que el verdadero objetivo de las políticas familiares no es otro que el de ayudar a la familia.

(5) Arendt, Hannah, obra cit., pág. 76.

(6) La teoría económica señala que existen seis circunstancias o condiciones importantes en las que el mercado no es eficiente en el *sentido de Pareto*. Estas se denominan fallos del mercado y sirven para justificar la intervención del Estado. En palabras de Joseph Stiglitz, serían fallos de competencia el caso de los bienes públicos, la existencia de externalidades, la presencia de mercados incompletos, los fallos de la información (se habla del problema de la información incompleta) y el paro, la inflación y el desequilibrio. Para mayor detalle, consultar: Stiglitz (1997).

En el debate actual son muchos los autores que hablan de *familias* en plural. Así, para Anthony Giddens, padre del “nuevo laborismo”, la idea de familia gira en torno a la pareja y a lo que él llama la *democracia de las emociones* (7), mientras que para otros autores, como Amitai Etzioni, gira (y debe girar) en torno a la exigencia de formación de los nuevos seres humanos que nacen en su seno. Si Giddens propone una equivalencia de las formas de familia, por lo que habla en plural de “familias”, Etzioni cree que existe un modo paradigmático de formación del ser humano, que es la familia de “dos padres”, razón por la cual habla habitualmente de la familia en singular.

Ambos autores, defensores de lo que se ha venido a llamar *tercera vía*, que podría presentarse como la toma de conciencia social por parte del liberalismo, se oponen a la familia tradicional, caracterizada por Talcott Parsons en su clásico «Family, Socialization and Interaction Process» (8) como aquella que presenta una clara diferenciación interna en término de roles (instrumental para el marido-proveedor y expresivo para la madre-cuidadora). No hay duda de que el ocaso de este modelo está asociado con el incremento de un proceso de individualización creciente. Así, de nuevo se revela la paradoja que señalábamos al principio: al ser más autónomo, el individuo pasa a depender más estrechamente de la sociedad, y se confirma de este modo lo que ya en 1892 advirtió Emile Durkheim: la paradoja de la familia moderna es que cada vez deviene más privada y más pública a la vez, y que el Estado ha pasado a ser un factor de la vida doméstica (9).

Todos los autores pertenecientes a la tercera vía defienden sin vacilación la igualdad de derechos entre la mujer y el hombre en el ámbito de la familia y en el conjunto de la sociedad, pero difieren, como ya hemos señalado, en el modo como entienden la familia. Para Giddens, en la “democracia de las emociones” desaparece todo vínculo entre sexualidad y reproducción, así como la distinción entre hetero y homosexualidad, razón por la que prefiere hablar de pareja en vez de matrimonio, considerando que ésta es el centro de la nueva vida familiar. «El planteamiento sexual y familiar, tal como aparece en Giddens, no es sino una enésima repetición de la llamada “cultura de la separación” o cultura dualista, consecuencia de la reducción de la razón a la razón analítica, que procede separando y dividiendo la realidad, que previamente se encontraba entrelazada o unida como alma y cuerpo, ser humano y naturaleza, yo-otro, mujer-varón, sentimiento-compromiso» (10), y el peligro es que esta cultura de la separación va íntimamente asociada al individualismo según el cual la libertad se confunde con la independencia de los otros, y de la naturaleza. Y, a su vez, enlaza con el principio supremo del orden del mercado: la búsqueda exclusiva del interés propio como origen de la felicidad colectiva, a través del mecanismo de la mano invisible (11).

(7) Cita del texto de Ballesteros, Jesús, «Las concepciones de la familia en las terceras vías», publicado en la obra colectiva: Pérez Adán, José (ed.) (2001), «Las Terceras Vías», Ediciones Internacionales Universitarias, Madrid. Los textos a los que se refiere Ballesteros son: Giddens, Anthony (1995), «Las transformaciones en la intimidad. Sexualidad, amor, erotismo», Cátedra, Madrid, y Giddens, Anthony (2000), «Un mundo desbocado», Taurus, Madrid.

(8) Parsons, Talcott y Robert F. Bales (1995), «Family, Socialization and Interaction Process», The Free Press, Nueva York.

(9) Cita de Flaquer, Lluís (2001), «La individualització de la vida privada en el món actual», *Anàlisi* 26, págs. 89-102.

(10) Ballesteros, Jesús, obra cit.

(11) Principio que los economistas han extraído de uno de los más famosos textos de Adam Smith: «...lo único que busca [el individuo] es su propia ganancia, y en éste, como en muchos otros casos, una mano invisible le lleva a promover un fin que no estaba en sus intenciones. Y ello no es necesariamente malo para la sociedad. Al buscar su propio interés, a menudo promueve el de la sociedad más eficazmente que si realmente pretendiera promoverla», en Smith, Adam (1937), «The Wealth of Nations», Modern Library. Es necesario, de todos modos, señalar que en el caso del autor escocés es preciso ponderar esta afirmación con lo que extensamente señala en su otra gran obra, «La teoría de los sentimientos morales».

A esta posición de Giddens se opone Amitai Etzioni, junto con otros autores, como Mary Ann Glendon, Albert O. Hirschmann, Lester O. Thurow, entre otros, en su *Manifiesto Comunitarista* de 1992. Estos autores defienden la familia de *dos padres* para la correcta formación de los hijos, así como la unión entre sexualidad y reproducción. Se pretende dar primacía a la igualdad de derechos y responsabilidades de madres y padres en relación con el bienestar y la formación de los hijos.

Por tanto, no hay duda de que definir qué entendemos por familia es una cuestión crucial a dilucidar antes de empezar a diseñar las políticas familiares, pues condicionará en gran medida los objetivos e, incluso, los resultados pretendidos.

Volviendo de nuevo a los problemas que hemos señalado anteriormente como líneas prioritarias que deben cubrir las políticas familiares, podríamos señalar que los grandes objetivos que persiguen las políticas familiares europeas son tres: reequilibrar el crecimiento demográfico, conciliar la vida familiar y la laboral, y conseguir una mejor redistribución de la renta a favor de las familias con hijos menores a su cargo.

De todos modos, es preciso señalar que existen diferencias notables entre los diferentes Estados miembro de la Unión Europea. Así, Esping-Andersen ha tratado de perfilar tres modelos (más concretamente, regímenes) de bienestar según el reparto de responsabilidades entre el Estado, el mercado y la familia: el liberal, el corporativo y el socialdemócrata (12). La idea es que no sólo cada uno de estos regímenes asigna unas determinadas funciones al Estado y al mercado, sino que esboza un papel determinado para la familia. Esta modelización no está exenta de críticas, entre ellas la omisión de los países del sur de Europa (España, Portugal, Grecia e Italia). De hecho, se habla de que podrían conformar otro tipo de régimen, que algunos señalan que sería un modelo subdesarrollado, mientras que otros afirman que simplemente se trata de un modelo diferente, en especial por el modo de entender la familia, pues es bien sabida la importancia cabal que la familia juega en las sociedades del sur de Europa (especialmente en las mediterráneas) (13).

De entre estos tres grandes objetivos, nos vamos a fijar especialmente en el problema de la conciliación del trabajo y la vida familiar. No hay duda de que se trata de un problema común en la Unión Europea, si bien es cierto que ha ido apareciendo, y con él las soluciones que vamos a estudiar, de manera progresiva en los diferentes Estados miembro. Así, España se incorporó de manera tardía a esta tendencia (paralelamente a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral), básicamente debido a la coyuntura económica de los años setenta, haciéndose cada vez más patente el problema durante los ochenta, y especialmente durante los años noventa (puede observarse cómo se trata del mismo camino que ha seguido la incorporación de la mujer) (Cuadro 1).

(12) Para una descripción más detallada de estos modelos, consultar: Flaquer, Lluís, obra cit., pág. 32 y ss., o consultar directamente el texto: Esping, Andersen y Gosta (1993).

(13) Para una profundización en este tema, resulta muy interesante la obra de Flaquer, Lluís (2000), «Family policy and welfare state in sothern Europe», Institut de Ciències Polítiques i Socials, Barcelona, Working Papers, nº 185.

Cuadro 1. Mercado de trabajo femenino

	Tasa de ocupación femenina			Tasa de paro femenina		
	1995	2000	2001	1995	2000	2001
Belgica	45,1	51,5	—	12,9	8,8	8,5
Dinamarca	66,7	71,6	—	8,9	5,2	4,5
Alemania	55,3	57,8	—	9,6	8,3	8,1
España	31,2	40,3	41,6	30,5	20,6	18,9
Francia	52,1	55,1	—	14,0	11,4	10,3
Irlanda	41,6	54,1	54,8	12,5	4,2	3,7
Italia	35,4	39,6	40,8	16,2	14,4	12,9
Luxemburgo	42,6	50,2	—	4,4	3,3	3,2
Países Bajos	53,6	63,6	—	8,6	3,8	2,9
Austria	58,5	59,5	59,9	5,0	4,4	4,4
Portugal	54,3	60,3	60,9	8,2	5,1	5,4
Finlandia	59,0	64,3	65,1	15,1	10,6	9,7
Suecia	69,2	69,3	70,2	7,8	5,8	5,0
Reino Unido	61,8	64,8	65,0	7,0	4,9	4,4
EU15	49,6	54,0	54,7	12,4	9,7	9

Elaboración propia. Fuente: Eurostat.

Cada vez es mayor el número de mujeres que se incorpora al mercado de trabajo, debido a diferentes motivos, entre los que podemos destacar las propias aspiraciones de los cónyuges, pues no hay duda de que se trata de un motivo de realización personal; también influye la propia sociedad de consumo, pues el prescindir del trabajo externo de uno de los dos puede suponer penalizaciones y hasta “exclusión social”.

Estas y otras razones han hecho que el trabajo extradoméstico sea una fuerza cada vez más presente social, económica y culturalmente.

Resulta obvio que esta situación ha comportado muchos problemas, básicamente relacionados con la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. La separación entre ambas esferas como si de comportamientos estancos se tratara, no es real y no puede mantenerse durante más tiempo. En este sentido, muchos son los estudios que muestran la influencia que tiene el trabajo en la vida familiar, así como la influencia de los posibles problemas familiares en la realización del trabajo diario (14).

(14) Un buen ejemplo puede ser el realizado por Steven Poelmans y Nuria Chinchilla, del Departamento de Comportamiento Humano del IESE, documento de investigación nº 399, «Un estudio exploratorio del estrés en directivos españoles».

Frente a esta situación, debemos preguntarnos qué soluciones se han adoptado y cuáles deben tomarse en el futuro, y para ello nos preguntaremos acerca de cómo han respondido los poderes públicos a esta situación. Quizá no sea exagerado reclamar para el tema de la conciliación categoría de objetivo social número 1 (o al menos de primerísimo orden), pasando a ser centro de las políticas familiares.

La pretensión del trabajo que presentamos es la de realizar una primera aproximación a las políticas familiares que se están poniendo en práctica en los Estados de la Unión Europea, y analizar la situación española en relación a ellas a fin de poder programar políticas que permitan una mejor conciliación de la vida familiar y la vida laboral de los padres y madres españoles.

2. Un breve repaso a la historia de las políticas familiares en España

En primer lugar, lo que vamos a hacer es realizar un breve repaso de los aspectos más importantes en lo que a políticas familiares se refiere desarrolladas en España durante los últimos años, y para ello seguiremos básicamente los textos de Julio Iglesias de Ussel y Gerardo Meil (15) y de Lluís Flaquer (16).

Debe advertirse, de entrada, que las políticas familiares en España están muy alejadas de lo que predomina en el resto del conjunto de la Unión Europea, y que esto coincide, además, como señala Lluís Flaquer, con el hecho de que España presenta la tasa de paro femenino más elevada y la de actividad femenina más baja de Europa (véase de nuevo el Cuadro 1), y que, además, España tiene las tasas de fecundidad más bajas de Europa. Esto permite entrever lo que parece ser una contradicción de la sociedad española: acostumbramos a decir que es la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo lo que ha producido el descenso de la fecundidad, y, sin embargo, observamos que España ha sufrido un dramático descenso de la tasa de fecundidad, pero que aún existe un gran potencial en cuanto a las mujeres que pueden incorporarse al mercado de trabajo.

Actualmente podemos hablar de dos grandes bloques de medidas: las económicas y otras de conciliación de la vida familiar y laboral. Las primeras consisten básicamente en prestaciones económicas por maternidad, por hijo a cargo y desgravaciones fiscales; en tanto que entre las segundas encontraríamos servicios de guardería y el fomento del contrato a tiempo parcial. A continuación vamos a estudiar algo más detalladamente el proceso que han seguido.

El desarrollo de instrumentos (17) que van más allá del permiso por maternidad en España data de 1980, con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 8/1980. Así, por un lado, se amplía el permiso de maternidad de 12 a 14 semanas, al tiempo que se establece el derecho a reducir entre un tercio y la mitad la jornada laboral, con disminución proporcional del sueldo, por guarda de menores de seis años o disminuidos psíquicos y físicos que no tengan actividad retribuida. Por otro lado, la antigua excedencia por

(15) Iglesias de Ussel, Julio, y Gerardo Meil, «La política familiar en España», Ariel, Barcelona, 1999.

(16) Flaquer, Lluís (2001a).

(17) En lo que sigue, cito prácticamente de manera textual el texto ya señalado de J. Iglesias de Ussel y Gerardo Meil, pues realizan un repaso muy claro y exhaustivo de este proceso de desarrollo de las políticas familiares en España.

matrimonio o por maternidad se configura como un rudimentario permiso parental al establecerse un máximo de tres años de disfrute, utilizable tanto por la madre como por el padre, aunque sin garantía alguna del puesto de trabajo, lo que lo hace ineficaz para los objetivos que se persiguen. La ausencia de un mínimo de garantías para la reincorporación al trabajo una vez concluido el permiso, y que solamente se llegó a establecer para determinadas/os trabajadoras/es a través de la negociación colectiva, en un contexto de un elevado y creciente desempleo, restó efectividad a estos permisos. Junto a este permiso parental se establece también el derecho para la madre de una hora de ausencia del trabajo por lactancia, a distribuir en dos bloques de media hora de la jornada ordinaria de trabajo.

El siguiente paso en la mejora de los recursos disponibles para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar se produce con la aprobación de la Ley 3/1989, en virtud de la cual se amplía la cobertura de los distintos instrumentos disponibles, al tiempo que se reducen los costes derivados de la opción por los permisos y se amplían las posibilidades de que los padres varones participen también en el cuidado de sus hijos recién nacidos. Así, por un lado, se eleva la duración de los permisos de maternidad de 14 a 16 semanas, de las cuales las últimas cuatro semanas son utilizables por el padre. Al mismo tiempo se amplía el derecho de maternidad también a los casos de adopción de niños menores de cinco años, estableciéndose en ocho semanas si el niño adoptado tiene menos de nueve meses de edad, y en seis semanas en caso contrario. Por otro lado, en el caso de la excedencia por cuidado de niños (permiso parental), se establece la obligatoriedad de la reserva del puesto de trabajo durante un año, debiendo computar además a efectos de antigüedad. Por último, dentro de la configuración de los permisos relacionados con la crianza de los recién nacidos, no como derechos de la madre, sino como derechos familiares y, por tanto, utilizables tanto por la madre como por el padre, se establece la posibilidad de que ambos progenitores indistintamente puedan recurrir al permiso por lactancia.

A raíz de la necesidad de adaptación a la Directiva 92/85 sobre permisos parentales, el siguiente paso en la promoción pública de medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se produce mediante la aprobación de la Ley 4/1995, que al igual que la anterior Ley 3/1989, y en general de las directrices acordadas a nivel comunitario, supone un paso más en la reducción de los costes para las trabajadoras que optan por tener hijos. Así, por lo que se refiere al permiso de maternidad, se reforma la Ley de Seguridad Social para conformar la maternidad como una contingencia específica y no como una manifestación de la incapacidad laboral transitoria, dando derecho a una prestación sustitutoria del salario del 100%, en lugar del 75% anteriormente vigente, y completado, según los convenios colectivos, hasta el 100% por el empleador. Al mismo tiempo, se flexibilizan las condiciones de acceso a la prestación por maternidad, al requerirse que los 180 días de cotización previa hayan tenido lugar en los cinco años anteriores al parto y no sólo en el año inmediato previo al mismo. Por lo que se refiere al permiso parental (excedencia por cuidado de niños), la garantía de reserva del puesto de trabajo durante el primer año se amplía con la garantía a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría si el disfrute del permiso se prolonga durante el segundo o tercer año, al tiempo que se reducen los costes para quienes opten por esta fórmula de conciliación en la dimensión de los derechos sociales derivados del trabajo, al considerarse como efectivamente cotizados a efectos de carrera de aseguramiento hasta un año de disfrute del permiso. Al mismo tiempo se amplía el derecho al permiso parental también a los casos de adopción. Por último, y con el objetivo de remover los obstáculos de los empleadores a la política de permisos y favorecer la creación de empleo, se establece la posibilidad de contratar durante el período que dure el permiso parental trabajadores en régimen de interinidad y con cotización reducida, siempre que sean beneficiarios de prestaciones por desempleo durante un año, posibilidad que se amplía en 1998 al subvencionarse íntegramente las cotizaciones sociales de los/las trabajadores/as que sustituyan a quienes se encuentran disfrutando el permiso parental.

Las líneas por las que ha discurrido la promoción pública de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se caracterizan, por tanto, en lo que se refiere a la regulación de las relaciones laborales, por el desarrollo de una política destinada a facilitar permisos laborales cada vez más largos para el cuidado de niños a todas/os las/os trabajadoras/es dependientes y, en consecuencia, no únicamente a quienes pueden beneficiarse de acuerdos logrados en el marco de convenios colectivos, dependiendo así del poder de negociación de las distintas partes sociales. Mientras aumentaba la cobertura de estos permisos para acoger a los hijos adoptivos, no se contemplaba para las otras funciones de protección social que cumplen las familias, como el cuidado de ancianos y minusválidos. En lo que se refiere al permiso de maternidad, se ha ampliado su duración y mejorado el salario de sustitución percibido, mientras que en el permiso parental se ha introducido seguridad en la reincorporación al trabajo una vez concluido el permiso, y se han mejorado los derechos sociales y salariales (cómputo a efectos de carrera de aseguramiento y a efectos de antigüedad). Pero la reducción de los costes derivados de la utilización del permiso parental ha sido muy limitada. Así, no se garantiza el cómputo a efectos de carrera de aseguramiento de todo el permiso parental (sólo un año, en lugar de los tres que puede llegar a durar), lo que repercute negativamente en la protección social de las madres caso de materializarse los riesgos que cubre el aseguramiento social (desempleo, invalidez, muerte o vejez), ni existe compensación económica alguna por la pérdida de ingresos al optar por el permiso. Estas circunstancias han llevado a que este permiso no se haya convertido en un mecanismo muy popular a la hora de enfrentarse al problema de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, probablemente por la elevada pérdida de ingresos que comporta cuando al mismo tiempo aumentan considerablemente los gastos, y quizá también por el temor a perder el empleo, a pesar de las garantías establecidas.

Por lo que se refiere a los últimos años, podríamos dividir las actuaciones que se han llevado a cabo en las siguientes acciones y medidas legislativas:

Medidas legislativas

Modificación de la Ley de Familias Numerosas, Ley 8/1998 de 14 abril y R.D. 6/1999 de 8 de enero, que supuso:

- Ampliación del concepto de familia numerosa a aquellas familias con dos hijos, uno de ellos minusválido o incapacitado laboral.

Ley 40/1998 de reforma del impuesto sobre la renta de las personas físicas (véase también Anexo 1), que supone:

- Creación del mínimo personal y familiar (arts. 40 y 70). Se trata de una porción de renta exenta de tributación. Y es el resultado de sumar a la desgravación personal normal de 3.305,56 euros, 1.202,02 euros por el primer y segundo hijos solteros menores de 25 años, y 1.803,03 euros por el tercero y posteriores, y si se da el caso, 300,50 euros adicionales por cada hijo menor de tres años, o 150,25 euros si tiene entre 3 y 16 años. También la creación de un mínimo familiar por cada ascendiente mayor de 65 años (601,01 euros anuales). Se trata, en todo caso, de desgravaciones de la base imponible (Cuadro 2).
- Desaparecen los gastos por enfermedad o gastos de custodia de hijos.
- Se limitan las deducciones por adquisición de vivienda habitual.

Cuadro 2. Desgravaciones personales y familiares en el IRPF actual
(En euros)

A. Desgravaciones personales	
Desgravación personal normal	3.305,56
B. Desgravaciones familiares	
Para hijos solteros menores de 25 años	
Por el primer y segundo hijos	1.202,02
Por el tercer hijo y siguientes	1.803,03
Por hijo menor de 3 años	+300,50
Por hijo de 3 a 16 años	+150,25
C. Desgravaciones especiales para madres y padres solteros	
Desgravación personal normal	5.409,10

Fuente: Lluís Flaquer (2001).

Ley 39/1999 de 5 noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que supone:

- Ampliación del período de descanso por maternidad en dos semanas para partos múltiples.
- Tratamiento uniforme de todos los permisos por maternidad.
- Ampliación de derechos de excedencia.
- Nueva prestación de la Seguridad Social: la de riesgo durante el embarazo.

Aprobación del R.D. Ley 1/2000 de 14 de enero sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social:

- Se revisan los importes de las prestaciones por hijo a cargo menor de 18 años (291,01 euros/anuales para rentas inferiores a 7.744,96 euros para el año 2001).
- Nuevas prestaciones por nacimiento del tercer hijo y parto múltiple.

Acciones

Constitución (noviembre de 1998) de una comisión interministerial para la elaboración de un plan integral de apoyo a las familias. Cabe señalar que esta comisión debería haber finalizado sus trabajos en junio de 1999.

Creación (en 1997) de un programa de atención a las familias desfavorecidas y en situación de riesgo laboral (en el año 2000 se reconvierte en un programa de ayuda a las familias en situaciones especiales):

- Dotación año 2000: 12.020.242 euros.
- Comprende subprogramas como:
 - Apoyo a las familias monoparentales.
 - Orientación y mediación familiar, etc.

1^{er} plan de acción contra la violencia doméstica (1998-2000)

Por último, y para acabar con este repaso, nos referiremos a un aspecto que puede jugar un papel fundamental dentro de la política familiar pública: la fiscalidad.

Con la nueva regulación del IRPF se ha producido una tímida mejora de la protección social dada al matrimonio (apenas 0,5 puntos). Por otro lado, ciertamente ha aumentado, aunque de forma bastante limitada, el reconocimiento de las cargas derivadas de la presencia de hijos (véase Anexo 1).

3. Descripción y comparación de las políticas familiares de los otros Estados miembro de la Unión Europea

Comparativamente con otros Estados de la Unión Europea, donde existe una elevada heterogeneidad en la configuración de los instrumentos disponibles, los desarrollados en España para promover la conciliación de la vida familiar y la vida laboral se encuentran en un lugar intermedio entre la limitada protección reconocida en el Reino Unido y el amplio y diferenciado sistema de protección de la conciliación de los países escandinavos.

A grandes rasgos, y atendiendo a la filosofía subyacente al conjunto de mecanismos destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, Julio Iglesias y Gerardo Meil (18) distinguen cuatro orientaciones básicas en las políticas de los Estados miembro de la Unión Europea:

- Por un lado, se encuentran las políticas destinadas a facilitar la libre elección entre la interrupción temporal de la biografía laboral y la voluntad de simultanear las obligaciones laborales y familiares, lo que supone el desarrollo tanto de los permisos parentales como de los servicios de guarda, al tiempo que se trata de reducir los costes para los implicados derivados de ambas opciones. Esta sería la filosofía practicada en Suecia, Finlandia y Francia, con matices, debido a la fuerte impronta natalista de la política familiar practicada en este país. Aunque con un permiso parental mucho más corto y, por tanto, obligando en mayor medida a recurrir a los servicios de cuidado preescolar tempranos, la política practicada en Dinamarca también podría ser adscrita dentro de esta filosofía.
- Por otro lado, se encuentran las políticas destinadas a promover el cuidado de los niños en el hogar compensando parcialmente los costes derivados de esta opción y no actuando en el ámbito de los servicios más que a partir de los tres años. Este es el caso de Alemania, donde no existen servicios públicamente financiados para niños de cero a tres años, y donde la reducción de ingresos derivada del permiso parental puede compensarse parcialmente en virtud de las “prestaciones para la educación de los hijos”. Este sería también el caso, con matices, de Austria.

(18) Iglesias de Ussel, J., y Gerardo Meil, obra cit.

- En tercer lugar, se encuentran las políticas destinadas a facilitar el cuidado de los niños en casa en virtud de una política de permisos amplia, pero dejando a cargo de la familia los costes de esta opción y con una escasa oferta de servicios de guarda públicamente financiados en el tramo de edad de cero a tres años. Este es el caso de España, Portugal, Grecia o Países Bajos.
- Por último, se encuentran las políticas liberales, donde no hay permisos parentales ni servicios públicamente financiados de guarda y donde cada cual debe asumir los costes derivados de las respectivas opciones. Este es el caso tanto de Irlanda como del Reino Unido, aunque las motivaciones subyacentes puedan ser diferentes en uno y otro caso.

A continuación vamos a realizar un repaso de las diferentes políticas públicas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar en los Estados de la Unión Europea. De este modo podremos observar las virtudes y las carencias de las políticas desarrolladas en España.

3.1. El permiso parental («Parental Leave»)

Desde siempre, el problema de combinar las responsabilidades laborales y familiares ha sido sobrellevado por las mujeres. Cuando nacen los niños, son las mujeres las que, tradicionalmente, se enfrentan al problema de abandonar su carrera profesional o buscar un trabajo que permita una mejor conciliación. Pero puede afirmarse que la situación ha cambiado y que, cada vez más, el número de hombres que debe enfrentarse a este problema es mayor. Se han producido enormes cambios en el modo en que vivimos y trabajamos, especialmente en la sociedad occidental más industrializada desde 1960. Ya no se da por sentado que es el hombre el único “ganapán”. Y en particular, los hombres más jóvenes quieren jugar un papel más activo en la vida de la familia y la educación de los hijos. Para muchos de ellos, tener una familia y ver crecer a los hijos va en paralelo con su carrera profesional.

La cuestión es que se han producido muchos cambios en la naturaleza del trabajo durante las tres últimas décadas. El sector servicios ha crecido, y la emergencia de una economía dominada por este sector, junto con la tendencia cada vez más extendida de trabajar menos horas, ha dado a los hombres más tiempo libre, tiempo que pueden dedicar a sus familias. El hecho de que, paralelamente, cada vez sean más las mujeres que trabajan, supone una presión mayor para que los hombres participen cada vez más en las tareas y cargas familiares.

De hecho, muchos hombres reconocen que deben participar más en las tareas del hogar y en el cuidado de los hijos, pero sólo un número muy reducido parecen decididos a convertir ese impulso en realidad. En 1995, sólo el 5% de los hombres en la Unión Europea tomaban el permiso parental, y sólo el 5% de la fuerza productiva masculina tenía trabajos a tiempo parcial (Eurostat, 1996).

La cuestión es que parece que esta separación entre el reconocimiento por parte de los mismos hombres de la importancia de asumir mayores responsabilidades familiares y la escasa participación en esas responsabilidades no es sino el resultado de la existencia de barreras en los puestos de trabajo, y también de la persistente diferencia en el salario entre hombres y mujeres. Aquellos hombres que desean trabajar menos horas porque tienen hijos pequeños, o aquellos que piden un permiso parental, a menudo sufren considerables perjuicios por parte de los empleadores y de sus propios compañeros de trabajo. Dado que las mujeres generalmente ganan menos que los hombres, resulta normal que sea la mujer la que

deje el trabajo para dedicarse a la familia cuando se plantea la disyuntiva y uno de los dos debe dejar el trabajo.

Por lo que veremos en los distintos países, parece que el factor más importante para conseguir una mayor equidad radica en la actitud y el soporte de los empleadores públicos y privados.

En cualquier caso, como señalan Julio Iglesias de Ussel y Gerardo Meil, resulta difícil contextualizar el alcance de la protección relativa reconocida en cada uno de los países dada la heterogeneidad de las regulaciones, tanto en lo que se refiere a la duración de los permisos como a la flexibilidad en su utilización, así como a la compensación de la pérdida del salario y de los derechos sociales vinculados al mismo (cómputo a efectos de carrera de aseguramiento).

Como muestras de esta heterogeneidad, podemos señalar lo siguiente:

El permiso

El período de permiso varía: tres meses (Bélgica –pagado–, Grecia e Irlanda); seis meses (Italia, Luxemburgo, Países Bajos (*part time*) y Finlandia); 450 días (Suecia).

Como mínimo, el permiso parental puede tomarse hasta que el niño tiene tres años en Alemania, España, Francia y Portugal; y como máximo, hasta que tiene ocho en Dinamarca, Países Bajos y Suecia.

Transferibilidad

En la mayoría de los países, el permiso es un derecho individual y no puede transferirse entre los padres. En Alemania, donde el permiso parental máximo es de tres años y se paga sólo a personas con bajos ingresos, los padres pueden transferir el derecho hasta tres veces. En Francia, madres y padres pueden tomar el permiso al mismo tiempo o uno después del otro. En Finlandia, los seis meses de permiso pueden ser usados tanto por el padre como por la madre.

Flexibilidad

En la mayoría de los países puede tomarse a tiempo parcial o incluso más “fragmentado”. Así, en Finlandia, cada persona tiene el derecho a tomar el permiso en dos períodos, siendo el mínimo el de doce días laborales. Esto significa que los padres pueden repartirse el permiso entre ellos en cuatro períodos. En Suecia, la ley también permite un uso muy flexible del permiso.

Adopción

En la mayoría de los países, las condiciones son las mismas para el permiso por adopción, aunque si el niño adoptado es mayor, la edad hasta la que se puede tomar el permiso puede aumentar (como en Alemania, Irlanda o Finlandia).

Acuerdos para pequeñas empresas

En la mayoría de los países no existen especiales acuerdos para las pequeñas empresas. Sin embargo, en Grecia la ley sólo se aplica a empresas con más de 50 empleados. En Francia, antes de 1994, el empleador podía rechazar el permiso parental en empresas con menos de 100 empleados, pero actualmente la ley ha cambiado.

Pago

A fecha 8 de noviembre de 1998, en nueve de los catorce Estados de la Unión Europea, el permiso parental estaba remunerado de algún modo. Estos son: Bélgica, Dinamarca, Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, Austria, Finlandia y Suecia.

- Bélgica: desde octubre de 1998 viene a ser 495,78 euros al mes.
- Dinamarca: se paga el 70% de la prestación por desempleo (£900 al mes).
- Alemania: se paga sólo a los padres con bajos ingresos. 306,77 euros al mes por cada niño, dependiendo de los ingresos de los padres, hasta la edad de 2 años.
- Francia: no se paga por el primer hijo. Desde 1994 existe un “ingreso de cuidado parental” (*allocation parental d’éducation*, APE) que se paga a partir del segundo hijo. A tiempo completo, 450 euros al mes. Tiempo parcial (inferior al 50%), 350 euros al mes.
- Luxemburgo: uno de los padres puede optar por un *education allowance* pagado durante 22 meses de 412,50 euros al mes, sin garantía de reemplazo, o puede optar por un *paternal allowance* de 1.487,36 euros al mes, libres de impuestos, durante seis meses, con garantía de reemplazo.
- Países Bajos: no pagado. A los empleados en el Servicio Civil (*Civil Service*) o los empleados en educación que reducen un 50% su jornada durante un período de seis meses, se les pagan las horas no trabajadas entre un 75 y un 100%. Algunas compañías también pagan estos porcentajes como resultado de un convenio colectivo.
- Austria: los padres pueden pedir un permiso parental, obteniendo unos ingresos (*flat rate*) de 13,48 euros al día. Las madres solteras o las parejas con reducidos ingresos reciben un suplemento adicional de 5,98 euros al día.
- Finlandia: durante el permiso parental, la madre o el padre cobran cerca del 66% de su salario previo. Aquellos que no hubieran estado empleados anteriormente, reciben una suma equivalente a la parte básica de la ayuda para el cuidado de la casa (*homecare allowance*), que viene a ser de unos 252,28 euros. Convenios colectivos en diferentes sectores garantizan el salario completo al empleado durante el permiso parental o parte del mismo, en la mayoría de los casos durante tres meses.
- Suecia: se paga durante 360 días del permiso parental el 80% de salario, y durante 90 días un *flat rate* de 60 coronas suecas al día.

A continuación nos vamos a fijar algo más detenidamente en cada uno de estos países, siguiendo básicamente los resultados de la encuesta de la European Commission Network “*Family and Work*” realizada en octubre de 1998.

Dinamarca

Hay que tener presente que el porcentaje de mujeres entre 30 y 50 años que están en el mercado laboral es del 86%, frente al 91% de los hombres de la misma edad. Puede afirmarse, por tanto, que la familia con dos ingresos (*dual earner family*) es la más habitual en Dinamarca.

El 70% de las mujeres con edades entre 25 y 59 años trabaja entre 30 y 39 horas a la semana (siendo un trabajo a tiempo completo aquel con 37 horas a la semana), y un 11% de las mujeres trabaja más de 40 horas. Entre los hombres, un 65% trabajan entre 30 y 39 horas, en tanto que un 30% trabajan más de 40 horas a la semana.

Por otro lado, las mujeres realizan más trabajo “no remunerado” en casa: 18,5 horas por semana, frente a las 13,7 que realizan los hombres. Esto da una idea de lo difícil que es para las familias danesas combinar el trabajo con la familia.

En Dinamarca, el permiso parental se introduce en 1994, con una duración de 26 semanas (seis meses) si se pide antes de que se cumpla un año, y de 13 si se pide después, aunque puede ampliarse a un año si el empleador está de acuerdo. Actualmente existe un mínimo de 13 semanas y un máximo de 52 semanas. Por otro lado, este permiso no está limitado a los asalariados, sino que es utilizable (esto es, tienen compensación económica) por las/os desempleados/as y autónomos/as. Estos permisos también pueden ser utilizados hasta que el niño cumpla los nueve años, no pudiendo ir más que media jornada al colegio si es mayor de tres años. En un principio estaba remunerado con un 80% del subsidio máximo por desempleo, aunque su importe se ha ido reduciendo posteriormente, hasta alcanzar en 1997 el 60%, en parte debido al éxito que ha tenido (alrededor de 750 euros al mes). Mayormente se utiliza después de las 24 semanas de baja por maternidad y hasta encontrar una plaza en una escuela infantil, habiendo recurrido al mismo sólo un 10% de los hombres.

El modo que se siguió para impulsar la directiva de permiso parental fue básicamente mediante campañas informativas. En Dinamarca, el permiso parental es parte de una iniciativa del mercado laboral, para conseguir de este modo emplear a desempleados. También es parte del permiso por maternidad (las diez últimas semanas son para los padres). Se permite tomar el permiso hasta que los niños tengan una edad máxima de ocho años. Por otro lado, no es transferible el permiso del padre a la madre (o viceversa). Se garantiza el derecho de permiso parental tras tres años de empleo o desempleo. En el caso de permiso por adopción, existen los mismos derechos (igual que en el caso de permiso por maternidad). Por ley se exige que los trabajadores que quieran acogerse al derecho del permiso parental deben avisar a la empresa con cuatro semanas de antelación. Por otro lado, el trabajador no puede posponer el permiso.

Respecto a posibles acuerdos para adaptar la legislación a pequeñas empresas, cabe destacar que no existe nada especial en este sentido. Asimismo, la mayoría de los empleados que ejercen su derecho de permiso parental vuelven a su trabajo anterior, y además mantienen el mismo rango que si estuvieran trabajando (a nivel de contrato laboral) durante el permiso.

Italia

El porcentaje de mujeres italianas que forman parte del mercado laboral ha sido siempre de los más bajos de la Unión Europea: en 1995, el nivel de empleo de las mujeres era del 35,6%, y el ratio de actividad era del 42,5%. En Italia se tiene derecho, tras las 22 semanas de permiso de maternidad, a un permiso parental de hasta seis meses, y como máximo hasta el primer cumpleaños del niño, pudiendo ser utilizado tanto por el padre como por la madre. Este permiso da derecho a un salario de sustitución del 30%, aunque por convenio se suele subir en el sector público y en las grandes empresas. Si el niño está muy discapacitado, el permiso parental puede ampliarse hasta los tres años, dando derecho a un salario de sustitución del 30%. Las mujeres que continúan trabajando tienen derecho hasta el primer cumpleaños del niño a una reducción de jornada de dos horas, sin menoscabo de sus ingresos.

En Italia, el permiso por maternidad es obligatorio para mujeres (cinco meses pagando el 80% del salario), mientras que el permiso parental es opcional (seis meses para las madres o los padres, pagando el 30% del salario). La edad máxima del niño hasta la que la ley permite tomar el permiso parental, es la de ocho años (la que señala la Directiva). El permiso parental no es transferible entre los padres.

Alemania

Al igual que ocurre en otros países europeos, si bien durante años lo habitual había sido que fueran las mujeres las que dejaran su carrera en favor de la familia, en los últimos años puede observarse cómo el número de mujeres altamente cualificadas y con ambiciones profesionales está aumentando. Por otro lado, el coste de la vida y el creciente consumismo hacen a menudo necesario que ambos cónyuges trabajen. Además, los hombres quieren tener más tiempo para dedicar a sus familias.

En 1996, sólo trabajaban un 40,4% de las mujeres con hijos menores de tres años, frente al 66% de las mujeres con hijos entre 15 y 18 años. De todos modos, hay que señalar que la sociedad alemana se sigue caracterizando a sí misma como una sociedad tradicional: los hombres siguen siendo vistos como los “ganapán”, y si pretenden dedicar más tiempo a la familia, se enfrentan a la cultura corporativa de la gran mayoría de las empresas. Las mujeres, si trabajan, son acusadas a menudo de abandonar a sus hijos. El 76% de las mujeres de la entonces Alemania occidental, y un 49% de la antigua Alemania oriental, piensan que los niños pequeños sufren si las madres se van a trabajar (puede observarse una importante diferencia entre las “dos” Alemanias).

En Alemania, el permiso parental es bastante largo, encontrándose entre los más largos de la Unión Europea, pero el salario de sustitución también es bastante más bajo y, además, está sujeto a límite de ingresos. Las “vacaciones para la educación de los hijos” (*Erziehungsurlaub*), introducidas en 1986, se reconocen durante 36 meses y son compatibles con un trabajo a tiempo parcial de hasta 19 horas a la semana con el mismo empleador (reducción de jornada) o con otro empleador, pudiendo alternarse los padres en el uso del permiso (lo que de hecho no sucede). También da derecho durante 24 meses (en algunos estados federados incluso durante los 36 meses) a una “prestación por educación” (*Erziehungsgeld*) por importe de 307 euros mensuales, condicionados a los ingresos de la unidad familiar, bastante elevados durante los primeros seis meses de vida del niño (51.125 euros para los casados o en unión de hecho y 38.144 para las familias monoparentales) y mucho más restrictivos a partir del séptimo mes (15.030 y 12.117, respectivamente), lo que no impide que el recurso a estos permisos esté bastante generalizado, aunque

fundamentalmente por parte de las mujeres, pues sólo un 1,4% de los hombres hacían uso de los mismos (Vaskovicks y Rost, 1999). Los derechos sociales, por el contrario, quedan desde 1992 plenamente garantizados, al reconocerse como efectivamente cotizados hasta los tres años de permiso (con anterioridad sólo un año), computándose también desde 1992 el 100% del salario medio percibido (con anterioridad un 75%).

Como hemos señalado, el período de permiso parental es de un máximo de tres años, siendo ésta también la edad máxima del niño que permite a los padres tomar el permiso. Este permiso es transferible en el caso de que ambos padres trabajen, hasta tres veces. La cuestión es que tienen que tomarse los tres años juntos, pero que puede cambiarse el permiso hasta tres veces entre los padres, pero sólo uno lo puede tomar en un mismo momento del tiempo. Además, el padre no lo puede tomar mientras la madre tenga el permiso por maternidad.

Respecto a los niños adoptados, si un niño lo es tras su nacimiento, no cambia nada de lo que hemos señalado anteriormente, pero si el niño nació después del 1 de enero de 1992, los padres pueden tomar el permiso de tres años hasta que el niño tenga ocho años.

Los padres deben avisar a la empresa con cuatro semanas de antelación, y el trabajador no puede, en ningún caso, posponer el permiso. Por otro lado, existe una protección completa frente a posibles despidos improcedentes. Y existe también el derecho a volver al mismo trabajo o a un trabajo similar. Durante el período de permiso, el padre o la madre goza del mismo rango que si estuviera trabajando.

Francia

Las familias francesas han cambiado radicalmente en los últimos veinte años:

- El número de padres/madres solteros/as y de familias formadas por algún miembro separado, ha aumentado.
- La cohabitación es muy común, produciéndose un tercio de los nacimientos dentro de parejas no casadas.
- El porcentaje de niño por pareja se ha estabilizado en torno a dos.
- Y por encima de todo, el modelo *dual-earner* se está convirtiendo en el más habitual, debido a las necesidades económicas, que exigen tener dos ingresos en las casas, y también debido a la aspiración de las mujeres de ser más autónomas económicamente.

Actualmente, un 87% de las madres con un hijo trabajan (un 79% de las que tienen dos hijos, y un 44% de las que tienen tres hijos).

Mientras que la familia continúa siendo la unidad básica de educación y de cohesión social, se ve seriamente debilitada por la confusión de roles entre los padres y la creciente dificultad de conciliar trabajo y familia. A pesar de su masiva presencia en el mercado laboral, en Francia la mujer continúa encargándose de la mayor parte de la carga de trabajo de la casa y de la educación de los hijos.

En Francia, el permiso parental puede extenderse también hasta el tercer cumpleaños del hijo, como sucede en Alemania, y es compatible con el trabajo a tiempo parcial, ya sea con el propio empleador (reducción de jornada) o con otro. Hasta 1994, este permiso sólo era utilizable por los/las asalariados/as de empresas de más de 100 trabajadores, pero a partir de dicho año se ha suprimido dicha restricción. El permiso parental daba derecho a una “prestación por educación” (*allocation parental d'éducation*) sólo a partir del tercer hijo (dentro de la política de promoción de la natalidad) hasta 1994, pero desde dicho año también se reconoce a partir del segundo hijo, dependiendo su importe de si trabaja o no (455 euros, 301 ó 225). Los derechos sociales también quedan salvaguardados al computarse hasta tres años en la carrera de aseguramiento. Aunque este permiso es utilizable tanto por los padres como por las madres, es muy raramente utilizado por los primeros. Para quienes no recurren al permiso parental, existe la posibilidad de reducir en una hora la jornada laboral durante el primer año de vida del niño.

Asimismo, el permiso parental debe tomarse tras el permiso de maternidad. Cabe señalar que si bien son tres años el máximo que se considera para el permiso parental, puede extenderse hasta un año más en caso de enfermedad, accidente o algún handicap del niño. Además, el permiso es transferible: padres y madres pueden elegir tomar el permiso, al mismo tiempo o sucesivamente. Además, el permiso puede tomarse a tiempo completo o a tiempo parcial (entre 16 y 32 horas a la semana). Se garantiza el derecho al permiso tras un año de trabajo con el mismo empleador, y debe comunicarse un mes antes del final del permiso de maternidad o adopción, o un mes antes de dejar el trabajo. Pero, en cualquier caso, tiene derecho a volver a su trabajo previo o, si es posible, a un trabajo similar, con el mismo salario. Y de hecho, entre aquellos padres con un hijo que toman el permiso, casi todos vuelven a su trabajo previo, aunque hay que señalar que el porcentaje varía con el número de hijos y con el nivel de cualificación. En Francia, al igual que en Alemania y en Dinamarca, el empleado no puede posponer el permiso.

Es importante advertir también que el contrato laboral se suspende en el caso de tomar el permiso parental.

Suecia

Al estudiar el caso de Suecia, hay que tener presente que es el país con el mayor porcentaje de mujeres trabajadoras del mundo: un 75% de la mujeres (frente a un 80% de los hombres). Se trata de un país en el que el modelo *dual-earner* es la norma, y en el que no existen diferencias notables entre parejas casadas y parejas que cohabitan. Además, debemos tener presente que los impuestos son más altos que en muchos otros países, y el motivo para ello es una fuerte redistribución de la renta en forma de servicios sociales y diferentes prestaciones.

Por lo que se refiere al permiso parental, cabe destacar que la legislación es completamente neutra en cuanto al sexo en Suecia. En total, se conceden hasta 450 días a compartir entre los padres a su propia discreción (con la excepción de 30 días). Hasta que el niño alcanza la edad de doce años, los padres tienen el derecho de tomar el “permiso parental temporal” en caso de enfermedad del niño. El nivel de compensación es del 80% de los ingresos.

La primera vez que se introdujo el permiso parental fue en 1974, pero la legislación actual data de 1995.

Se tiene el derecho a acogerse al permiso tras haber trabajado un mínimo de 180 días con el mismo empleador. Y a diferencia de otros países, se ha de comunicar a la empresa generalmente con una antelación de seis meses. En ningún caso puede posponerse el disfrute del permiso. Al igual que en la mayoría de los países, no existen acuerdos especiales para aplicar la normativa a las pequeñas empresas.

En el caso de adopción, las condiciones son las mismas para el permiso parental.

Hay que señalar que el despido debido a un permiso parental es *contra legis*, va contra la ley en Suecia, lo que da una gran confianza al trabajador, y de hecho la gran mayoría de los trabajadores que ejercen su derecho del permiso parental se reincorporan después a su anterior trabajo o a otro similar, conservando el mismo rango que cuando estaba trabajando.

Respecto a la remuneración, 360 días del permiso se pagan al 80% del salario, mientras que los 90 restantes se pagan a un fijo de 60 coronas suecas al día.

El porcentaje de permisos parentales tomados por los padres es del 10%, frente al 90% de las madres. Pero un 50% de los padres toma algún tipo de permiso parental (50.000 padres al año). El 31% de los que toman permisos familiares son padres.

Finlandia

Al igual que sucede en Suecia, las familias *dual-earner* son muy comunes en Finlandia. Estadísticas de 1996 muestran que en familias con padre y madre, e hijos por debajo de la edad escolar, el 82% de los padres y el 70% de las madres trabajaban.

Otra característica destacable es que la mayoría de las mujeres que trabajan, lo hacen a tiempo completo: en 1996, sólo un 12% de las mujeres trabajadoras lo hacían a tiempo parcial. Esto nos permite ver que la mujer no utiliza el trabajo a tiempo parcial como solución al cuidado de los niños.

En Finlandia se introdujo un permiso, que podríamos entender como permiso parental, por primera vez en 1980, como un derecho del padre a compartir 24 días (y desde 1982, 100 días) del permiso de maternidad tras los días que eran sólo para la madre. Desde 1985, la terminología cambió, pasando a designarse propiamente como permiso parental.

También existe desde 1990 lo que se llama el “permiso para el cuidado del hogar” (*homecare leave*), que es un derecho a dejar el trabajo tras el permiso parental y hasta que el niño tiene tres años.

En Finlandia, estos permisos se han incluido dentro de la legislación referente a los contratos laborales.

En 1991 se introdujo la posibilidad de que los padres tomaran seis días de permiso parental exclusivos para ellos (para los padres), como un modo de incentivar a los padres a compartir en un mayor grado el cuidado de sus hijos. Recientemente se ha introducido mayor flexibilidad (o fragmentación) en los permisos, para facilitar a los hombres tomar los permisos.

El permiso parental se concede tras los 105 días que la legislación prevé para el permiso de maternidad.

En Finlandia, además, los beneficios relacionados con el trabajo, tales como las vacaciones o la pensión, se calculan como si el trabajador siguiera trabajando, aunque en ningún caso puede recibirse al mismo tiempo una prestación por desempleo y la prestación por el permiso parental o de cuidado del hogar (*homecare*).

El período de permiso parental es de seis meses. De hecho, el niño tiene aproximadamente unos 10 meses cuando acaba el permiso parental, pero tras este permiso, los padres con trabajo pueden pedir el permiso para el cuidado del hogar hasta que el niño tiene tres años. Además, existe la posibilidad de tomar un permiso parcial de cuidado del hogar hasta que el niño tiene siete años. Las 26 semanas de permiso parental pueden tomarlas tanto el padre como la madre, y lo mismo sucede con el permiso para el cuidado del hogar.

Ambos permisos deben tomarse obligatoriamente a tiempo completo, excepto en el caso de permiso parcial para el cuidado del hogar. El permiso parental puede tomarse también fragmentado, de tal modo que cada empleado tiene el derecho a tomar el permiso parental en dos períodos, siendo el mínimo doce días de trabajo. Esto significa que los padres pueden dividir el permiso parental en cuatro períodos entre ellos.

El permiso para el cuidado del hogar puede, como regla general, tomarse en dos períodos, siendo el mínimo un mes. Además, los padres nuevamente pueden dividir el permiso en cuatro períodos entre ellos. La nueva ley concede incluso una mayor flexibilidad: el trabajador y el empleador pueden llegar a un acuerdo de más de dos períodos y un corto período menor de un mes. Como regla, ambos padres no pueden disfrutar del permiso simultáneamente. De todo modos, uno de los períodos puede tomarse al mismo tiempo que el otro padre disfruta del permiso de maternidad o del permiso parental.

Como ya hemos señalado, los padres que trabajan pueden disfrutar también del permiso para el cuidado del hogar parcial (*partial homecare leave*), que supone una jornada laboral más corta hasta que el niño tiene siete años. Como mínimo se ha de tomar durante seis meses. Tanto el padre como la madre pueden disfrutar de este permiso, pero en ningún caso al mismo tiempo.

El trabajador que desea tomar el permiso debe avisar con dos meses de antelación a la empresa, o con un mes de antelación si desea cambiar el momento de iniciar el permiso. En el caso de permiso por adopción, se piden “dos meses si es posible”. El derecho al permiso parental, y la respectiva prestación monetaria, están garantizados para todos aquellos que adopten niños menores de siete años.

Como sucede en la mayoría de los países, bajo ninguna circunstancia puede posponerse el permiso parental o el permiso para el cuidado del hogar. En el caso del permiso parcial para el cuidado del hogar, el trabajador y el empleador acuerdan los detalles entre ellos. El empleador sólo puede denegar el permiso si le fuera a causar serios daños en la producción/funciones de la organización.

Respecto a la adaptación de la normativa a las pequeñas empresas, cabe señalar que en Finlandia las necesidades especiales de estas empresas se discuten en relación con el permiso parcial para el cuidado del hogar: dado que este permiso supone un acuerdo entre el trabajador y el empleador, se pueden tomar en cuenta requisitos especiales de estas pequeñas empresas.

La ley establece que no se puede despedir a aquellos empleados que están en permiso parental o con permiso para el cuidado del hogar. Además, el padre en permiso para el cuidado del hogar tiene la seguridad de que podrá regresar a su trabajo previo o, en caso que no sea posible, a uno similar en su lugar de trabajo. Las estadísticas señalan que una gran mayoría de fineses piensan que el ejercitar su derecho de permiso no tiene efectos significativos sobre su carrera. De hecho, mientras disfrutan del permiso siguen teniendo el mismo rango que cuando estaban trabajando.

Durante el permiso, el padre o la madre reciben una prestación diaria que está en la línea de las prestaciones por enfermedad. Esta prestación se calcula como un porcentaje progresivo sobre el salario previo para aquellos que trabajaban antes del nacimiento del niño. Se paga sólo por días laborables (seis días a la semana), y la progresión es del 43 al 82%, dependiendo de cómo habían sido los ingresos el año anterior. La media está en un 66% del salario anterior. Para aquellos que no trabajan, los ingresos vienen a ser lo equivalente a la parte básica de la prestación para el cuidado del hogar (252,28 euros). Convenios colectivos en varios sectores garantizan incluso la totalidad del salario durante el permiso de maternidad o parte de él, en la mayoría de los casos durante tres meses.

Durante el permiso para el cuidado del hogar, el trabajador no recibe ningún salario, pero sí una prestación por parte del Estado que consiste en una parte básica de 252,28 euros al mes para el primer hijo, y 84,09 euros más para cada hijo menor de tres años, además de 50,45 euros más para cada hijo mayor de tres años. Por otro lado, algunas autoridades locales pagan una prestación municipal, generalmente de 168,19 euros.

Países Bajos

Aquí, el número de familias *dual-earners* está aumentando continuamente. En 1994, de todas las parejas, con o sin hijos y mujer menor de 65 años, el 42% eran *one-earner*, el 43% eran *dual-earner*, y el 15% restante recibían prestaciones de jubilación u otras. De todos modos, hay que señalar que este 43% no es ciertamente de *dual-earner*, sino que sería más apropiado utilizar el término *one and half earner families*, dado que lo habitual es que el hombre tenga un trabajo a tiempo completo, mientras que la mujer trabaja menos de 30 horas a la semana.

De hecho, la división de las tareas domésticas sigue siendo bastante tradicional en los Países Bajos, siendo equitativa la división únicamente en las parejas jóvenes sin hijos en las que ambos tienen trabajos a tiempo completo.

El permiso parental se introdujo por primera vez en 1991, aunque fue actualizado en 1997. A diferencia del permiso por maternidad, el permiso parental no comporta ninguna prestación monetaria. Está a disposición tanto de hombres como de mujeres. El permiso puede tomarse hasta un máximo de seis meses, y como máximo, hasta que el niño tiene ocho años.

Cabe señalar que el permiso no es transferible entre los padres, y que, a diferencia de otros países, sólo puede tomarse a tiempo parcial y el empleado ha de trabajar como mínimo 20 horas a la semana. Se tiene el derecho a tomar el permiso tras haber trabajado al menos un año con el mismo empleador, pero debe comunicarse al empleador con dos meses de antelación.

En el caso de adopción, las condiciones son exactamente las mismas.

Existe la posibilidad de posponer el permiso en caso de “razones serias” (*serious reasons*). Por ejemplo, cuando se trata de una pequeña empresa y el empleador no puede encontrar a un sustituto, puede posponer el permiso.

Por ley se prohíbe despedir a alguien que está o pide el permiso parental, dado que mientras está disfrutando del permiso parental sigue teniendo el mismo rango que cuando trabaja.

Como ya hemos indicado, se trata de un permiso sin remuneración. En caso de empleados de los servicios sociales o de educación, a aquellos que reducen su horario un 50% durante seis meses se les paga las horas no abonadas entre un 75 y un 100%. Algunas compañías pagan este porcentaje por convenio colectivo.

Luxemburgo

La actual legislación del permiso parental en Luxemburgo data de diciembre de 1998. Yendo más allá de lo que dicta la normativa europea, los padres y las madres tendrán el derecho en Luxemburgo de tomar el permiso parental de hasta seis meses (por padre) en cualquier momento hasta que el niño tenga cinco años. Concretamente: uno de los padres debe tomar el permiso de seis meses después del permiso de maternidad, mientras que el otro puede tomarlo en cualquier momento hasta que el niño cumpla los cinco años. Hay que señalar que, en cualquier caso, debe tomarse de una vez, debido a que este permiso está conectado con un esquema político de creación de empleo. Así, el empleo que deja alguien que se toma el permiso parental va a ser cubierto por alguien que está buscando trabajo.

Este derecho no es transferible entre los padres, y puede tomarse a tiempo completo o a tiempo parcial. En caso de tomarse a tiempo parcial, se extiende durante doce meses, recibiendo 743,68 euros al mes.

Además, cada padre puede optar entre una prestación económica por educación (*education allowance*), que supone unos ingresos durante 22 meses de 412,24 euros sin ninguna garantía de reemplazo, o puede escoger una prestación por el permiso parental (*parental allowance*), que comporta unos ingresos de 1.487,36 euros al mes netos de impuestos durante los seis meses del permiso, con garantía de reemplazo, y que no dependen en ningún caso del nivel de ingresos.

Paralelamente al permiso parental, se entiende que sigue existiendo el contrato laboral, de tal manera que tanto el padre como la madre tienen el derecho a continuar con su trabajo previo después del permiso parental.

Evidentemente, puede observarse en el esquema luxemburgués una “misión” política tanto de conciliación de la vida familiar y la laboral, como de creación de puestos de trabajo y de reintegración de personas en busca de trabajo.

Bélgica

En el sector privado, desde el 1 de enero de 1998, cada empleado (tanto hombres como mujeres) tiene el derecho a tomarse un permiso parental de tres meses. Cada empleado puede tomar el permiso en cualquier momento desde el nacimiento hasta el cuarto cumpleaños. En caso de que el niño sufra una incapacidad física o mental superior al 66%, el permiso parental se extiende hasta la edad de ocho años.

Existe también permiso parental en caso de adopción. En este caso, el permiso puede tomarse durante un período de cuatro años a partir de la fecha en que el niño se inscribe en el registro (*population register*) como miembro de la familia, y hasta que el niño cumple ocho años.

Desde octubre de 1998, durante el permiso parental, los padres reciben del gobierno federal unos ingresos, iguales para el padre y para la madre, de 495,78 euros al mes.

Además, existe también una fuerte protección contra el despido durante el permiso.

Al igual que en la mayoría de los países, se trata de un derecho no transferible entre los padres. Cabe también señalar que desde octubre de 1998, el permiso parental puede tomarse a tiempo parcial, extendiéndose de este modo el permiso de tres a seis meses. En Bélgica, los padres tienen este derecho tras haber trabajado durante, como mínimo, doce meses, y deben avisar con una antelación de tres meses mediante una carta escrita especificando el principio y el fin del permiso solicitado. Además, el trabajador tiene la posibilidad de posponer el permiso, aunque únicamente en caso de que sea por motivos debidamente justificados, y como máximo durante seis meses desde la fecha en que se ha solicitado posponer el permiso.

Grecia

Para entender la situación en Grecia, resulta muy interesante tener presente el papel fundamental que juega en este país la familia (de hecho, similar al que juega en otros países mediterráneos), y de manera particular en lo que se refiere al problema del desempleo. Diversos estudios muestran cómo la mayoría de los desempleados dependen enteramente de sus familias: sólo un 2,6% vive sin el soporte de su familia, y únicamente un 3% vive por sus propios medios. Además, el entorno familiar sigue siendo en Grecia la fuente básica para hallar trabajo. Teniendo presentes los altos índices de desempleo, se hace patente la importancia de la familia, y más si se tiene en cuenta que las prestaciones por desempleo son bastante bajas y que existe un porcentaje muy bajo de seguros sociales privados.

Por otro lado, en Grecia la mujer sigue siendo el soporte básico de la familia, siendo ella quien aporta los cuidados y esfuerzos necesarios para la familia: deviene el “pilar solidario” de la familia: en un 44% de los casos es la abuela del niño o niña la que se encarga de su cuidado.

El permiso parental se introdujo por primera vez en 1984, aunque la legislación actual data de 1998, y sólo puede tomarse tras el permiso de maternidad. Tiene una duración de tres meses y medio, y como máximo hasta que el niño tiene tres años y medio, y no conlleva ningún tipo de prestación económica para los padres. Se trata de un derecho que no es transferible entre los padres, y que puede tomarse a tiempo completo o parcial, dependiendo del acuerdo al que lleguen el trabajador y el empleador, en función de las necesidades del primero teniendo en cuenta la situación laboral. El padre o la madre tienen este derecho tras haber trabajado durante al menos 12 meses con el mismo empleador. Pero hay que señalar que esta regulación es válida únicamente para empresas con más de 50 empleados. El despido durante el permiso es inválido, pero aunque no hay datos, existe una clara discriminación hacia aquellos que ejercen su derecho al permiso parental, en el sentido de retornar después a su trabajo anterior o a uno similar, a pesar de que mientras disfruta del permiso el trabajador sigue teniendo el mismo rango que mientras trabajaba.

En el caso de adopción, las condiciones son las mismas.

En Grecia existe, además, un permiso de seis días, sin contraprestación económica, disponible para cada uno de los padres, para el cuidado de un miembro dependiente de la familia, que son ocho en caso de que sean dos niños, y diez en caso que sean tres o más niños. También existen cuatro días de permiso en total para ambos padres durante las vacaciones escolares (hasta los 16 años).

Austria

El permiso parental se introdujo en Austria en 1990.

Actualmente, el padre no puede pedir el permiso si su mujer no ha tenido un trabajo remunerado antes del nacimiento del niño. Los padres que tienen un trabajo remunerado (y aquí no se incluye al trabajador autónomo –*self employment*–), pueden pedir el permiso inmediatamente después del de maternidad.

Es importante señalar que durante el permiso, el padre o la madre están completamente cubiertos por un seguro social (médico, de accidentes y pensión), y se tiene en cuenta a la hora de computar la pensión en el caso de que la madre haya trabajado durante su vida laboral quince años “reales”.

El derecho al permiso parental es transferible únicamente de madre a padre, y sólo una vez por niño. El permiso puede tomarse a tiempo parcial o a tiempo completo. Desde 1993 existe una alternativa al permiso parental para padres con trabajo remunerado (se entiende los no autónomos). Esta alternativa permite a los padres acordar un contrato de empleo parcial con el empleador, que puede, bajo ciertas circunstancias, extenderse hasta el cuarto aniversario del niño, teniendo presente que debe trabajarse como mínimo a la semana 2/5 partes de la jornada laboral.

Se garantiza el derecho al permiso tras 52 semanas de trabajo durante los dos últimos años, aunque en el caso de que la madre sea menor de 25 años cuando nace el niño, se piden únicamente 20 semanas. En Austria, cuatro semanas después del parto, los padres (aquel que vaya a tomar el permiso, el padre o la madre, o ambos) deben comunicar a la empresa su intención de tomar el permiso parental. Además, no es posible posponer el permiso.

En Austria no existen acuerdos especiales para las pequeñas empresas. Para todas las empresas existe una ayuda financiera por parte del Gobierno (el Ministerio para la familia), llamado “apoyo al reempleo”, que se paga a las empresas por los padres que regresan al trabajo tras su permiso parental. La protección frente a los despidos debidos al permiso parental es muy buena en Austria: durante el período de permiso no existe la posibilidad de despedir a ningún empleado. Podrá despedir, si así lo cree conveniente, al empleado que ha disfrutado del permiso parental, cuatro semanas después de haber regresado al trabajo. Durante el permiso, el padre o madre no tiene ningún trato especial, ya que el contrato está en suspenso.

Si la madre o el padre trabajaban y pagaban las contribuciones al seguro por desempleo (si *cotizaban*, podríamos decir), durante un período mínimo antes del nacimiento del niño, él o ella pueden pedir una prestación económica fija, que es de 13,48 euros al día. Las madres solteras o las parejas con un nivel bajo de ingresos reciben un suplemento

especial de 5,97 euros al día, aunque debe devolverse por el padre (en el caso de la madre soltera) o en el caso que los ingresos familiares alcancen un cierto nivel. El 70% lo paga el fondo para la familia (*family fund*), que depende del Ministerio para la familia, mientras que el 30% restante lo paga el seguro por desempleo.

Como sucede en la mayoría de los Estados europeos, las condiciones son las mismas cuando se trata de un niño adoptado.

A pesar de que no existen datos concretos, de los 80.000 nacimientos que se dan en Austria anualmente, el 90% tienen derecho al permiso parental.

Irlanda

La ley que regula el permiso parental data del 3 de diciembre de 1998 y tiene dos aspectos especiales: 1) un permiso para hombres y mujeres, no remunerado, que les permite cuidar de sus hijos pequeños, y 2) un permiso remunerado que permite a los trabajadores encargarse de emergencias familiares debidas a lesiones o enfermedades de un miembro de la familia.

Cada padre o madre tiene el derecho a 14 semanas de permiso por hijo, y como máximo hasta que el niño cumpla los cinco años si nació el 3 de junio de 1996 o después.

El derecho no es transferible entre los padres y puede tomarse como un bloque continuo de 14 semanas o, siempre de acuerdo con el empleador, puede posponerse durante un largo período de tiempo. Por ejemplo, puede decidirse trabajar varios días o semanas, o se puede reducir la jornada de trabajo diaria. En cualquier caso, el trabajador tiene un máximo de 14 semanas de permiso, y en caso de que opte por algún tipo de estos acuerdos, la ley establece el mecanismo por el que puede calcularse el número de horas.

Generalmente se pide que el trabajador haya estado trabajando un año con el empleador, pero, de todos modos, en caso de que haya trabajado más de tres meses y menos de un año, el trabajador tiene el derecho a un permiso “prorratedo”: el trabajador tendrá derecho a una semana de permiso por mes trabajado con el empleador cuando empieza el permiso. La ley establece el deber de anunciar al empleador la intención de tomar el permiso con una antelación de seis semanas.

Los padres adoptivos tienen derecho al permiso parental si la orden de adopción se hizo con posterioridad al 3 de junio de 1996. En el caso de un niño menor de tres años en la fecha de la adopción, el permiso debe tomarse antes que cumpla los cinco años. Si el niño tiene entre tres y ocho años en la fecha de adopción, el permiso debe tomarse en los dos años siguientes a la orden de adopción.

El empleador puede posponer el permiso si cree que debido al mismo se producirán efectos negativos en la actividad de la empresa, aunque como máximo se puede posponer durante seis meses. Generalmente puede posponer el permiso sólo una vez por lo que se refiere a un niño en particular, aunque si la razón para posponer el permiso son las variaciones estacionales en el volumen de trabajo, el permiso puede posponerse hasta dos veces (respecto a un mismo niño).

La ley establece también una serie de aspectos que deben tener en cuenta, ya que pueden mostrar cómo el garantizar el permiso parental en un determinado momento puede

resultar perjudicial para la actividad de la empresa (y en particular, por lo que se refiere a las pequeñas empresas):

- Imposibilidad de hallar otra persona a quien encomendar las tareas del trabajador que pide el permiso.
- La naturaleza de tales tareas.
- El número de empleados en la empresa.
- El número de empleados que van a coincidir en un mismo momento disfrutando del permiso parental.

Además, la ley remite a otra ley, la *Unfair Dismissals Act* (de 1997), que protege frente al despido en el caso del ejercicio o propuesta de ejercicio por parte del empleado del derecho al permiso parental.

De hecho, el padre o la madre que está en permiso parental sigue teniendo el mismo rango que si estuviera trabajando.

En Irlanda, el permiso parental no comporta ningún tipo de prestación económica.

3.2. El permiso de maternidad

Por lo que se refiere al permiso de maternidad, España reconoce 16 semanas de permiso, por encima del mínimo de 14 semanas establecido por la Directiva comunitaria 92/85 y que rige en países tan diversos como Alemania, Irlanda, Portugal o incluso Suecia, aunque por debajo de las 24 semanas de Dinamarca, las 22 de Italia o las 17,5 de Finlandia, países en los que este permiso es especialmente largo. Por lo que se refiere a la cuantía del salario de sustitución, España también se encuentra –desde la modificación de la Ley de Seguridad Social a partir de la Ley 4/1995, al reconocer un 100% del salario de sustitución sin tope máximo–, por encima de la protección reconocida en múltiples países, donde, o bien existen topes máximos, o se tiene derecho sólo a un porcentaje de sustitución del salario menor, o éste alcanza el 100% sólo si el poder de negociación de los sindicatos ha logrado arrancar de los empleadores el pago del complemento no cubierto por el sistema de protección social y, por tanto, no beneficia por igual a todas las madres trabajadoras. No obstante, al respecto hay que señalar que en algunos de estos países estas limitaciones se ven en cierta manera compensadas por la obtención de asignaciones por nacimiento, que mayormente se reconocen independientemente del rango laboral de la madre (Cuadro 3).

Por tanto, observamos que, por un lado, tenemos el sueldo que paga la Seguridad Social a la madre durante la baja por maternidad, y por otro, una cantidad de dinero a fondo perdido que se concede a las familias con motivo del nacimiento de un hijo para hacer frente a los gastos que ocasiona.

Cuadro 3. Prestación por maternidad

	Euros	Período de pago
Luxemburgo	1.500,60	Unico
Noruega	3.986,35	Unico
Dinamarca	5.716,32	7 años
Finlandia	127,82	Unico
Irlanda	634,86	Unico
Islandia	0	-
Suecia	0	-
Alemania	0	-
Austria	145,34	Unico
Francia	6.345,23	3 años y medio
Reino Unido	160,10	Unico
Bélgica	926,94	Unico
Grecia	0	-
Portugal	0	-
Países Bajos	0	-
Italia	0	-
España	450,76	Unico
Media	1.176,13	

Fuente: Missoc-Info, «Evolution de la protection sociale dans les Etats membres de l'Union européenne», Commission européenne, 2000.

Aunque debe señalarse que las asignaciones por nacimiento no sólo están ligadas a una menor relación de sustitución entre salario y prestación por maternidad, sino que también se reconocen en otros países donde la relación de sustitución es del 100% de hecho, su razón de ser no deriva de que el permiso de maternidad no sustituya plenamente el salario, sino que lo que se persigue es compensar el aumento de gastos derivados de la presencia de un nuevo miembro en la familia. Así, en Alemania, a quienes no tienen derecho a permiso por maternidad, se les reconoce una asignación por nacimiento de 76 euros, y en Luxemburgo, además de la sustitución del 100% del salario en caso de maternidad, la asignación por nacimiento beneficia a todas las familias, independientemente de su vinculación al mercado laboral y del nivel de renta familiar, ascendiendo en 1998 a 1.449 euros, mientras que en Austria se conceden 144 euros sólo a las familias por debajo de un umbral de ingresos. Donde la relación de sustitución entre salario y prestación familiar resulta especialmente gravosa para las mujeres y las familias afectas es en el Reino Unido, donde sólo durante las seis primeras semanas de baja por maternidad se da una relación de sustitución aceptable (90%), para convertirse posteriormente en una asignación de cuota fija muy limitada (84 euros por semana), que beneficia, no obstante, también a desempleadas (84 euros por semana) y trabajadoras autónomas (54 euros por semana) (19).

A continuación nos fijaremos algo más detalladamente en las características del permiso de maternidad en los Estados de la Unión Europea, según datos de Eurostat (1999), «La protection sociale dans les États membres de l'Union européenne», Luxemburgo, Missoc.

Nos vamos a fijar básicamente en cinco grandes aspectos:

(19) Para mayor detalle, véase Iglesias de Ussel, J., y Gerardo Meil, obra cit., pág. 183 y ss.

- Período de carencia: tiempo de trabajo (podría pensarse como tiempo de cotización) que exige la legislación para otorgar el permiso de maternidad.
- Duración en semanas del permiso.
- Antes del parto: generalmente la legislación establece qué parte de las semanas deben tomarse antes del parto.
- Después del parto: ídem para después del parto.
- Prestación.

Bélgica

En Bélgica, el período de carencia es de seis meses, esto es, se exige que la madre haya estado trabajando durante seis meses. La duración del permiso es de 15 semanas, estando la madre obligada por ley a tomar como mínimo una semana antes del parto y ocho tras el parto.

La prestación económica es del 82% del salario para los 30 primeros días, y del 75 o del 60% para después.

Dinamarca

La legislación danesa no establece ningún período de carencia. La duración del permiso es de 4 + 24 semanas, con la obligación de tomar cuatro semanas como mínimo antes del parto y dos semanas, también como mínimo, tras el parto. La prestación es de hasta 357 euros por semana. Normalmente se ve complementada hasta el 100% del salario por el empleador.

Alemania

En Alemania, el período de carencia establecido por la legislación es de doce semanas a contar entre el décimo y el cuarto mes antes del parto. La duración del permiso es de 14 semanas, distribuidas del siguiente modo: seis antes del parto y ocho tras el parto. La prestación es del 100%.

Finlandia

En Finlandia, para tener el derecho al permiso de maternidad se exigen únicamente 180 días de residencia en el país. El permiso tiene una duración de 105 días (sin contar los domingos), de los que de 30 a 50 días deben tomarse antes del parto. La prestación es decreciente con el tiempo, con una media del 66% y un mínimo de 10 euros al día.

Francia

En Francia, el período de carencia es de diez meses antes del parto, y la duración del permiso es de 16 semanas, extendiéndose a 26 en el caso del tercer hijo. De estas semanas, seis deben tomarse antes del parto, y un mínimo de diez semanas después del parto. La prestación es del 100%, con un mínimo de 7,2 euros y un máximo de 56 euros al día.

Grecia

La legislación griega exige un período de carencia de 200 días en los dos años anteriores al parto. La duración del permiso es de 16 semanas, debiéndose tomar un mínimo de cuatro semanas antes del parto y un mínimo de ocho tras el parto. La prestación es normalmente del 100%, hasta un máximo de 33 ó 46 euros al día.

Irlanda

En Irlanda se exige a las mujeres asalariadas 39 cotizaciones durante los doce meses anteriores al parto, mientras que a las autónomas se les exigen 52 cotizaciones durante el mismo período. La duración del permiso es de 14 semanas, debiéndose tomar un mínimo de cuatro semanas antes del parto y también un mínimo de cuatro semanas tras el parto. La prestación es del 70%, con un máximo de 211 euros y un mínimo de 107 euros por semana.

Italia

En Italia no hay período de carencia, y la duración del permiso es de 22 semanas. De éstas, se deben tomar como mínimo dos meses antes del parto y, como mínimo, trece semanas tras el parto. La prestación varía entre el 80 y el 100%, según el convenio.

Luxemburgo

El período de carencia en Luxemburgo es de seis meses en el año anterior al parto. La duración del permiso es de 16 semanas, que se reparten a partes iguales antes y después del parto (ocho semanas antes y ocho después del parto). La prestación es del 100%.

Países Bajos

Al igual que en Italia, en los Países Bajos no hay período de carencia. La duración del permiso de maternidad es de 16 semanas, de las que un mínimo de cuatro semanas deben tomarse antes del parto, y un mínimo de diez deben tomarse tras el parto. La remuneración es del 100%.

Austria

En Austria tampoco hay período de carencia. La duración del permiso es de 16 semanas, que se reparten a partes iguales: ocho semanas antes del parto y ocho tras el parto. La prestación es del 100%.

Portugal

En Portugal, el período de carencia es de seis meses, y la duración del permiso es de 14 semanas, debiéndose tomar como mínimo 60 días tras el parto. A diferencia del resto de Estados de la Unión, en Portugal no se establece cuántos días o semanas deben tomarse antes del parto. La prestación es del 100%.

Reino Unido

En el Reino Unido, el período de carencia es de 26 semanas seguidas antes de la 15ª semana previa al parto. La duración del permiso es de 18 semanas, señalando que como máximo se pueden tomar once semanas antes del parto, y como mínimo, dos después. La prestación es, durante seis semanas, del 90%, siendo durante el resto del permiso de 84 euros por semana. Las autónomas o desempleadas tienen una prestación de 54 u 84 euros por semana.

Suecia

El período de carencia en Suecia es de 180 ó 240 días seguidos, según el importe a percibir. La duración del permiso es de 14 semanas durante 450 días laborables, hasta que el niño tiene doce años. Deben tomarse 50 días antes del parto. Después del parto, las mujeres deben tomar un mínimo de 30 días, mientras que los hombres pueden tomar 10 + 30 días como máximo. La prestación es del 80%.

España

En España, el período de carencia es de 180 días en los cinco años anteriores al parto. La duración del permiso es de 16 semanas, pudiéndose tomar un máximo de diez semanas antes del parto, y obligándose a tomar un mínimo de seis semanas tras el parto. La prestación es del 100%.

3.3. Permiso de paternidad

Además de los permisos de maternidad y parental que hemos visto hasta ahora, en los países escandinavos se ha ido desarrollando lo que se ha venido a llamar “permiso de paternidad”, que es un derecho específico e intransferible del padre, al margen de la posibilidad, que ya hemos visto, de la utilización conjunta del permiso parental. El desarrollo de este permiso, única y exclusivamente destinado al hombre, responde a la necesidad de fomentar la implicación de los padres varones en el cuidado de sus hijos y en un reparto más igualitario de las cargas familiares, y a la vista de que la extensión también al padre del derecho a los permisos parentales, e incluso a una parte del permiso de maternidad, no se ha traducido en una mayor utilización de estos permisos por los hombres.

Como ha sucedido en muchos otros aspectos relacionados con las políticas familiares, Suecia ha sido pionera, concediendo diez días parcialmente remunerados tras el parto y 30 días adicionales (no transferibles a la mujer) a utilizar hasta el décimo segundo cumpleaños del hijo en las condiciones que se estimen más convenientes. En otros países, como Dinamarca y Finlandia, el padre tiene, a raíz del nacimiento de su hijo, derecho a dos

semanas de permiso remuneradas (con el 65/75% del salario), mientras que en Noruega este permiso no está remunerado. En España, el “permiso por paternidad” dura únicamente dos días, ampliable a dos días más si requiere desplazamiento físico, estando plenamente remunerado, y condiciones muy similares existen en Bélgica, Alemania, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Portugal, si bien en estos dos últimos países este permiso no está remunerado por ley (aunque pueda ser acordado después en determinados convenios colectivos). En los demás países de la Unión Europea no existe, por el contrario, permiso alguno de estas características. Más allá de estos días libres, no existen, sin embargo, derechos específicos y exclusivos para los padres, salvo la posibilidad de utilización parcial o total del permiso de maternidad por parte del padre en caso de fallecimiento de la madre, como sucede en Bélgica, España, Francia y Portugal.

3.4. Servicios públicos de atención primaria

Junto a la política de permisos que hemos estado estudiando y que tiene como objetivo fundamental facilitar tiempo para poder asumir personalmente el cuidado de los niños en la fase más temprana de su vida, la política de facilitación de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral también se ha orientado al suministro de servicios de guarda y educación de los niños, facilitando tiempo para que los progenitores puedan hacer frente en este caso a sus obligaciones laborales.

En este sentido, existen grandes diferencias entre los países por lo que se refiere a las plazas disponibles y el número de niños escolarizados antes de la edad obligatoria (5, 6 ó 7 años, según el país). Mientras que en la antigua Alemania oriental, Dinamarca, Suecia, Bélgica, Francia y Finlandia, más del 20% de los niños menores de tres años van a guarderías públicas, en otros países como España, Irlanda, Reino Unido o antigua Alemania occidental, el porcentaje es sólo del 2% (Cuadro 4).

La política que en este sentido se ha seguido en España ha estado y está inspirada fundamentalmente por la perspectiva educativa, no siendo el objetivo perseguido facilitar servicios de “guardería” públicamente financiados para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, sino una escolarización cada vez más temprana de los niños y que deriva su legitimidad no del rango laboral de los padres, sino de motivaciones pedagógicas y sociales (tales como la promoción de la sociabilidad, promoción de la igualdad de oportunidades, etc.).

Fijada en seis años la obligatoriedad de la escolarización de los niños, los esfuerzos se han centrado primariamente en adelantar cada vez más la entrada en el sistema educativo a través de lo que significativamente se ha denominado “educación preescolar”, abarcando primero los tramos de edad de cuatro y cinco años, para a partir de la LOGSE considerarse como etapa educativa todo el ciclo 0-6 años, y establecerse el derecho a la educación a partir de los tres años, lo que comporta la obligación para las Administraciones educativas de provisión de suficientes plazas públicamente financiadas para los niños de dichas edades. El alcance de esta política puede verse reflejado en el Cuadro 4:

Cuadro 4. Evolución de las tasas de escolarización de los niños de 3 a 5 años

	1988-1989	1989-1990	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998
Población potencial	100	95,7	91,6	88,2	86,1	84,5	84,2	84,0	83,7	82,3
Alumnado ^a	100	98,9	98,8	101,1	103,6	106,6	107,6	107,9	109,7	110,3
Tasa de escolarización ^b	71,1	73,3	75,9	80,0	83,3	86,3	87,2	87,7	89,3	90,9

a En número índices con base en el curso 1988-1989.

b Porcentaje de niños escolarizados sobre el total de niños de 3 a 5 años de edad.

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia, <<http://www.mec.es>>, estadísticas.

Puede observarse cómo las tasas de escolaridad han ido creciendo sistemáticamente hasta abarcar casi la totalidad de los niños entre tres y cinco años, no sólo en razón del descenso de la natalidad, sino como consecuencia del aumento del número de plazas escolares, aunque sin alcanzar todavía la totalidad del alumnado potencial. Este aumento de la tasa de escolaridad no guarda así relación con el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, por más que ambos procesos, a diferente escala, hayan coincidido en el tiempo.

La oferta de servicios de cuidado y atención de los niños antes de su incorporación al sistema educativo ha estado, por el contrario, mayormente privatizada a través de las conocidas “guarderías”, siendo la oferta de plazas públicamente financiadas muy baja, en consonancia, por otro lado, con la propia política de permisos, basada también en la privatización de los costes derivados de la opción por los permisos. De hecho, desde el punto de vista de la política de mercado de trabajo, y a diferencia de lo que llevó a los países escandinavos al desarrollo de un extenso sistema de guarda de calidad, en España no hubo un interés político prioritario ni necesidad económica alguna de promover activamente la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo, dado el gran excedente de población activa (desempleo) o potencialmente activa (“desanimados”). Esta orientación, como puede observarse en el Cuadro 5, no es, sin embargo, específica de España, sino que es la pauta dominante dentro de la Unión Europea, a excepción de Francia, Bélgica y, sobre todo, los países escandinavos.

Cuadro 5. Servicios de guardería financiados con fondos públicos

País	Escolaridad obligatoria a partir de	Porcentaje de niños en guarderías públicas	
		0-3 años	3-6 años
Alemania occidental	6 años	2	78
Alemania oriental	6 años	50	100
Austria	6 años	3	75
Bélgica	6 años	30	95
Dinamarca	7 años	48	82
España	6 años	2	84
Finlandia	7 años	21	53
Francia	6 años	23	99
Grecia	6 años	3%	70 ¹
Irlanda	6 años	2	55
Italia	6 años	6	91
Países Bajos	5 años	8%	71 ¹
Portugal	6 años	12	48
Reino Unido	5 años	2	60 ¹
Suecia	7 años	33	72

¹ En Grecia, Países Bajos y Reino Unido no existen estadísticas para 0-3 años y 3-6 años: en Grecia son de 0-2-2,5 y de 2,5-5; en Países Bajos es de 0 a 4, y en el Reino Unido es de 0 a 5.

Fuente: Trabajo de la Comisión Europea sobre Medidas de Conciliación de la Ocupación y las Responsabilidades Familiares (1996).

3.5. Prestaciones familiares por hijos a cargo

Otro aspecto que nos ayuda a obtener una visión de la situación general de las diferentes políticas familiares en Europa es el de las prestaciones familiares por hijo a cargo que se dan en los diferentes Estados de la Unión Europea (Cuadro 6).

Cuadro 6. Prestaciones familiares por hijo a cargo (año 2000)
Cuantías de las prestaciones, en euros

Naciones\Nº hijos	1 ^{er} hijo	2º hijo	3 ^{er} hijo	4º hijo	5º hijo y ss.	Características	Límite edad
Alemania	138	138	153	180	180	Universal	17--28 años
Bélgica	68	127	190	190	190	Universal	18-25 años
España	24,25 (*)	24,25	24,25	24,25	24,25	Límite de rentas (**)	18 años
Finlandia	90	110	131	152	152	Universal	17-19 años
Francia	0	105	240	375	510	Universal	19-22 años
Grecia	6,05	18	41	50	50	Universal	18-22 años
Irlanda	44,02	44,02	58	58	58	Universal	16-19 años
Luxemburgo	136	336	621	909	0	Universal	18-27 años
Países Bajos	76	85	89	96	100	Universal	17-24 años
Reino Unido	98,48	136,94	136,94	136,94	136,9	Universal	16 años

(*) Para el año 2001.

(**) Rentas menores de 7.744,96 euros por unidad familiar (año 2001).

Podemos observar, a la luz de los datos, que la mayoría de los países de la Unión Europea dan ayudas familiares independientemente de los ingresos. España es una excepción. También lo es en el sentido de que la mayoría de los países de la Unión Europea potencian, incrementando sus ayudas, la natalidad a partir del segundo hijo. Finalmente, vemos también cómo la mayoría de los Estados amplían el límite de edad (ya sea por estudios o por desempleo). España, no.

Reformulando estos datos, podemos realizar ya unas primeras comparaciones entre algunos de los Estados miembro de la Unión Europea:

Cuadro 7. Familias con dos hijos

Naciones	Euros/Mes
Alemania	276,41
Bélgica	201
España	48,5 (*)
Francia	105
Grecia	24,05
Luxemburgo	469
Reino Unido	236,94

(*) Rentas menores de 8.906,69 euros por unidad familiar.

Vemos cómo un matrimonio español necesitaría tener once hijos y seguir ganando menos de 7.439,92 euros/año para tener las mismas prestaciones que una familia con dos hijos en Alemania, e independientemente de sus ingresos.

Por lo mismo, necesitaría tener diez hijos con respecto al Reino Unido, y cuatro hijos con respecto a Francia.

Cuadro 8. Familias con tres hijos

Naciones	Euros\Mes
Alemania	429
Bélgica	384
España	72,75 (*)
Francia	345
Grecia	65,05
Luxemburgo	1.090
Reino Unido	434

(*) Rentas menores de 10.068,44 euros por unidad familiar.

Realizando un cálculo similar al anterior, podríamos decir que un matrimonio español necesitaría tener 18 hijos y seguir ganando menos de 7.439,92 euros/año para tener las mismas prestaciones que una familia con tres hijos en Alemania.

Por lo mismo, necesitaría tener también 18 hijos con respecto al Reino Unido, y 14 hijos con respecto a Francia.

Y a medida que aumenta el número de hijos, la diferencia se hace cada vez mayor.

3.6. Otros aspectos y políticas familiares concretas

Por último, nos vamos a fijar en algunos de los diferentes Estados de la Unión Europea, estudiando las políticas concretas que han llevado a cabo para facilitar la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Como ya hemos visto, por *dual earner families* se entiende generalmente a aquellas familias en las que los dos cónyuges viven juntos con sus hijos y ambos tienen un trabajo remunerado. Tales familias han existido siempre, pero hoy en día están recibiendo una atención especial básicamente por dos motivos:

Reconciliación: estudios empíricos muestran que los cónyuges hallan una serie de ventajas en formar parte de una *dual earner family*. Los beneficios pueden ser el disponer de mayores ingresos familiares, un mayor autorrespeto, ser más apreciado por el cónyuge, y también una mayor división del trabajo doméstico entre los miembros de la familia. Pero al mismo tiempo, también existen considerables desventajas, como conflictos de rol, resentimiento, prejuicios, presión social y, especialmente, una mayor carga de trabajo, estrés, falta de tiempo y problemas de coordinación. Los problemas más graves se refieren a la reconciliación del trabajo, la familia y la relación sentimental. Estos problemas aumentan cuanto mayor es la

distancia entre los puestos de trabajo de cada uno de los miembros de la pareja, cuanto menor es la flexibilidad en las horas de trabajo, cuantos más niños o miembros tiene la familia necesitados de cuidados, cuanto menor es el soporte dado por el resto de la familia, cuanto más difícil es tomar un permiso parental o por emergencias familiares, y cuanto más concentrada está la carga familiar en un solo miembro de la pareja. A menudo, ambos miembros quieren trabajar. Y a menudo tienen que trabajar ambos para llevar a casa el dinero que necesitan. Esta presión tiene un impacto claro en toda la familia, incrementando la presión para conseguir un correcto equilibrio entre la vida familiar y la laboral.

Empleo: cuantos más padres y madres trabajan, mayor es la necesidad general de ayuda en la esfera privada. Como respuesta a esta necesidad, se está desarrollando un mercado específico que provee “servicios del hogar”, “servicios familiares”... Este mercado ofrece nuevas oportunidades para mujeres cualificadas y hombres que están interesados en el autoempleo. Y cuanto más apropiados sean los modelos presentados, más fácil será para los miembros de la pareja concentrarse en su trabajo, tanto si es a tiempo parcial como si es a tiempo completo.

El éxito en la conciliación del trabajo y la familia depende de varios factores. Los más importantes son bien conocidos: la situación del mercado laboral, la posibilidad de acuerdos entre instituciones, iniciativas personales y familiares, jornadas de trabajo flexibles, puestos de trabajo que incluyan las nuevas tecnologías de la información...

Del cuidado de los hijos se encargan las mujeres mucho más frecuentemente y más tiempo que los hombres en todos los países de la Unión Europea, incluso en aquellos con una alta tasa de empleo femenina. Como regla general, en todos estos países es también la mujer la que se encarga del cuidado de los ancianos y los enfermos. El 42% de las mujeres dejan sus trabajos por sus hijos. El 60% de las mujeres irlandesas, y cerca del 40% de las italianas, españolas, griegas y luxemburguesas, se llaman a sí mismas “ama de casa”, frente al escaso 4% de las mujeres danesas. Los resultados de este estudio muestran también que las mujeres que trabajan fuera de casa están más satisfechas que las “amas de casa”.

Lo que vamos a ver a continuación son algunas medidas adicionales tomadas por los Estados de la Unión Europea para enfrentarse al problema de la conciliación entre trabajo y familia.

Suecia

Toda la estructura social sueca se basa en la idea de que todos los adultos normalmente trabajan fuera del hogar. La legislación y otras normas, incluyendo las de las empresas, son siempre neutrales en cuanto al sexo. Además, las reglas no establecen diferencias entre parejas casadas y parejas de hecho. Como ya hemos señalado anteriormente, Suecia tiene impuestos bastante más altos que la mayoría de los países, y el motivo es la “redistribución” en forma de servicios sociales y diferentes beneficios sociales de varios tipos.

Las mujeres siguen todavía siendo una minoría en los escalafones más altos de la vida corporativa y siguen existiendo diferencias (aunque pequeñas) entre el salario de los hombres y el de las mujeres, aunque cabe señalar que tales diferencias no dependen de si la mujer está casada, es madre o permanece soltera.

Estudios recientes han demostrado que una vez que ha nacido el niño, incluso en las parejas jóvenes, se tiende a una división del trabajo del hogar más tradicional: las mujeres realizan casi un tercio más del trabajo del hogar (no remunerado) que los hombres, independientemente de que trabajen a tiempo parcial o completo. Por lo que se refiere a los servicios comunitarios ofrecidos a los padres, éstos son neutrales en cuanto al género y extensivos:

Cuidado de los hijos: el derecho de los padres al “día de cuidado” de sus hijos está establecido por ley. Los municipios están obligados a proveer cuidados para los niños solicitados por los padres. La mayoría de los centros de día de atención de menores pertenecen o son gestionados por los municipios. Las tasas son diferenciadas (centros de día privados y cooperativos están subsidiados por los municipios) y se basan en los ingresos familiares.

Permiso parental: del permiso parental ya hemos hablado largamente en un apartado anterior, sólo cabe señalar una vez más que es neutral en cuanto al sexo.

Trabajo a tiempo parcial para los padres: es también un derecho reconocido legalmente para los padres y que no depende de la empresa ni de iniciativas familiares. El padre y la madre tienen el derecho a reducir su jornada laboral a tres cuartas partes hasta que el niño alcanza los doce años.

Horarios de apertura más largos y flexibles: en especial tiendas, pero también bancos, compañías de seguros y otras instituciones de servicios, han extendido sus horarios de servicios durante la pasada década. De todos modos, hay que señalar que no se debe tanto a un incremento del número de *dual earner families* como a un efecto competitivo. De hecho, los centros de atención de menores todavía mantienen su horario habitual: de 6-7 de la mañana hasta las 6-7 de la tarde.

Suecia tiene una larga tradición en tratar problemas sociales relacionados con el trabajo, tanto a través de la legislación como a través de convenios colectivos. Ambos modos tienen su base en la idea del pleno empleo (y en entender el trabajo a tiempo completo remunerado como un derecho independiente de la edad y el sexo).

Y en función de esto se articulan otra serie de políticas o iniciativas como:

Jornada laboral flexible: incluye, por ejemplo, la opción de empezar a trabajar entre las 7:00 y las 9:00, e irse a casa entre las 15:00 y las 17:00. De hecho, es una práctica común en muchos sectores.

“Teleworking”, “call-centres”, etc.: son cada vez más frecuentes, especialmente los *call-centres*, que otorgan además oportunidades en zonas no industrializadas o poco pobladas del país.

Existe el trabajo a tiempo parcial *per sé*, especialmente entre mujeres, pero se considera generalmente un problema en Suecia, donde la norma, o incluso lo “ideal”, es el trabajo a tiempo completo. De todos modos, ya hemos señalado que se reconoce el trabajo a tiempo parcial como un derecho de los padres.

El trabajo a tiempo parcial combinado con una pensión parcial (“part-time pension”) es un derecho legal para las personas mayores de 61 años. La idea del Gobierno es que aquellos a quienes les faltan pocos años para jubilarse, dejen su

trabajo, pero únicamente si son reemplazados por jóvenes parados. El trabajo a tiempo parcial *per sé* como medio para facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral, no está bien visto ni por el Gobierno ni por los sindicatos.

Finlandia

Los programas desarrollados en Finlandia en lo relativo al tiempo de trabajo, están estrechamente ligados con la pretensión de reducir el desempleo y con la idea de compartir el trabajo. Existen actualmente dos programas gubernamentales que animan a las empresas a dar a sus empleados la oportunidad de reducir su jornada laboral en una base anual, semanal o diaria:

Permiso de trabajo en alternancia (“job alternation leave”): se trata de un sistema que da al empleado la oportunidad de tomarse un período sabático de entre 3 y 12 meses, período en el que es sustituido en su trabajo por una persona desempleada. El permiso sabático tiene que acordarse conjuntamente con el empleador. La pérdida de ingresos se ve parcialmente cubierta por una prestación económica por parte del Estado. El programa, que está en una fase experimental, se puso en marcha en 1996. Durante los dos primeros años, la prestación económica era del 60% de la prestación por desempleo que la persona obtendría de acuerdo con su salario, con un máximo de 756,84 euros, que podemos comparar con el salario medio, que es de 1.681,87 euros. El experimento se extendió desde 1997 hasta finales de 2000. Al mismo tiempo, la compensación se incrementó hasta un 70% de la prestación por desempleo.

Durante el primer año del experimento, 5.500 asalariados empezaron un permiso de trabajo en alternancia. Hacia octubre de 1997, casi 11.000 personas se estaban beneficiando de este sistema. Una clara mayoría de ellas (71%) eran mujeres. La edad media de las personas que tomaban el permiso era de 43 años, mientras que la de los que las sustituían era de 33 años. El permiso sabático es especialmente popular entre los profesores y el personal sanitario. Los principales motivos para tomar el permiso eran: estudiar (18%), tener más tiempo para dedicarlo a la familia y al cuidado de la casa (15%), estrés y un pobre ambiente en el puesto de trabajo (15%), necesidad de descanso (13%) y *hobbies* (9%). El principal obstáculo para tomar el permiso es el bajo subsidio y, por tanto, la pobre situación económica durante el permiso sabático.

Ingreso suplementario para el trabajo a tiempo parcial: se trata de un sistema de compensación para acortar las horas de trabajo si un empleado comparte su trabajo con una persona desempleada por un máximo de doce meses. No se establece un mínimo para el acuerdo. En la práctica, el período más usual ha sido siete meses o más, y muy poca gente lo ha utilizado para períodos de menos de tres meses. Las horas de trabajo a tiempo parcial han de estar entre el 40 y el 60% de la jornada laboral a tiempo completo. El salario se reduce en consonancia con la reducción de la jornada, pero el empleado que reduce su jornada obtiene un ingreso suplementario del Estado que cubre la mitad de la pérdida del salario, con un máximo de 723,30 euros. El acuerdo de tiempo parcial tiene que realizarse con el empleador. El programa empezó como experimento en 1994, pero desde 1997 sigue funcionando de un modo permanente. En febrero de 1998, casi 19.000 personas se habían beneficiado del programa, que ha sido especialmente popular en el sector público: el 80% han sido empleados municipales, mayoritariamente del sector sanitario. Por otro lado, el 90% son mujeres. Las personas que consiguen el empleo (los sustitutos) han sido básicamente jóvenes en búsqueda de trabajo.

Otro modelo desarrollado en Finlandia es el denominado “*jornada laboral de 6 + 6*”, que tiene como principal argumento a su favor el hecho de que en la producción industrial, así como en muchos otros servicios, las inversiones en maquinaria y construcciones se pueden aprovechar mucho más si el día de trabajo consiste en dos (o más) tandas de seis horas en lugar de las ocho tradicionales. Con este modelo se puede incrementar la producción/horas de servicio y reducir simultáneamente el número de horas de trabajo. En 1990, el modelo se implantó en varias compañías que, debido a una creciente demanda, necesitaban aumentar la producción y no era posible conseguirlo simplemente mediante más horas extra sin repercutir en la calidad de los productos. Para asegurar una mejor calidad y evitar tener una fuerza de trabajo sobrecargada, las empresas introdujeron este sistema de 6 + 6. El salario previo se mantiene pese a haberse reducido las horas de trabajo, ya que lo que se hace es comprimir la jornada mediante la reducción de los paros (*breaks*), y también porque se produce un claro aumento de la productividad como consecuencia de la extensión de las horas de producción y de un uso más intensivo del capital.

De acuerdo con un estudio de Timo Anttila, la experiencia demuestra que la reducción y la reorganización de las horas de trabajo pueden satisfacer varias necesidades. La necesidad de las empresas de ajustar los tiempos de producción a la demanda y de diferenciar las horas de producción de las horas de trabajo, conduce a una jornada laboral más irregular y multifacética. Por otro lado, esto, desde el punto de vista de los empleados, a menudo implica horas de trabajo difícilmente ajustables con otras demandas de la vida diaria. El acortar la jornada en conexión con una reorganización de las horas de trabajo, puede ser una solución positiva tanto para los empleadores como para los empleados, teniendo en cuenta que el acuerdo entre ellos debe ser voluntario.

De hecho, el estudio antes citado señala que los empleados de empresas que han implantado un modelo 6 + 6 opinan que tienen mayor facilidad para combinar el trabajo y la familia.

Portugal

Partiendo del hecho de que en Portugal los hombres y las mujeres trabajan una media de 40,4 horas a la semana, que es la media más alta en la Unión Europea, y de la importancia central que la actividad profesional tiene para la mayoría de los individuos, las modalidades más flexibles de trabajo han de ser más habituales, dado que la vida personal y la familiar deben organizarse en torno a las horas de trabajo. Para ello existen diferentes medidas en Portugal, tales como:

El “banco de horas” y compactar la semana de trabajo: varias empresas están adoptando un sistema de cuatro días de trabajo a la semana, con más horas de trabajo al día para compensar el día que no se trabaja. El método de “banco de horas” también se utiliza de tal modo que las horas de más que se trabajan algunos días se compensan por un día o más libres.

Período simultáneo de vacaciones para las parejas: la legislación laboral portuguesa permite a las parejas disfrutar de vacaciones simultáneas cuando trabajan para el mismo empleador.

Teletrabajo: el teletrabajo empieza a ganar importancia en la sociedad portuguesa, principalmente como solución para los trabajadores que tienen personas que dependen de ellos, ya que les permite trabajar desde casa. Así, por ejemplo, Portugal

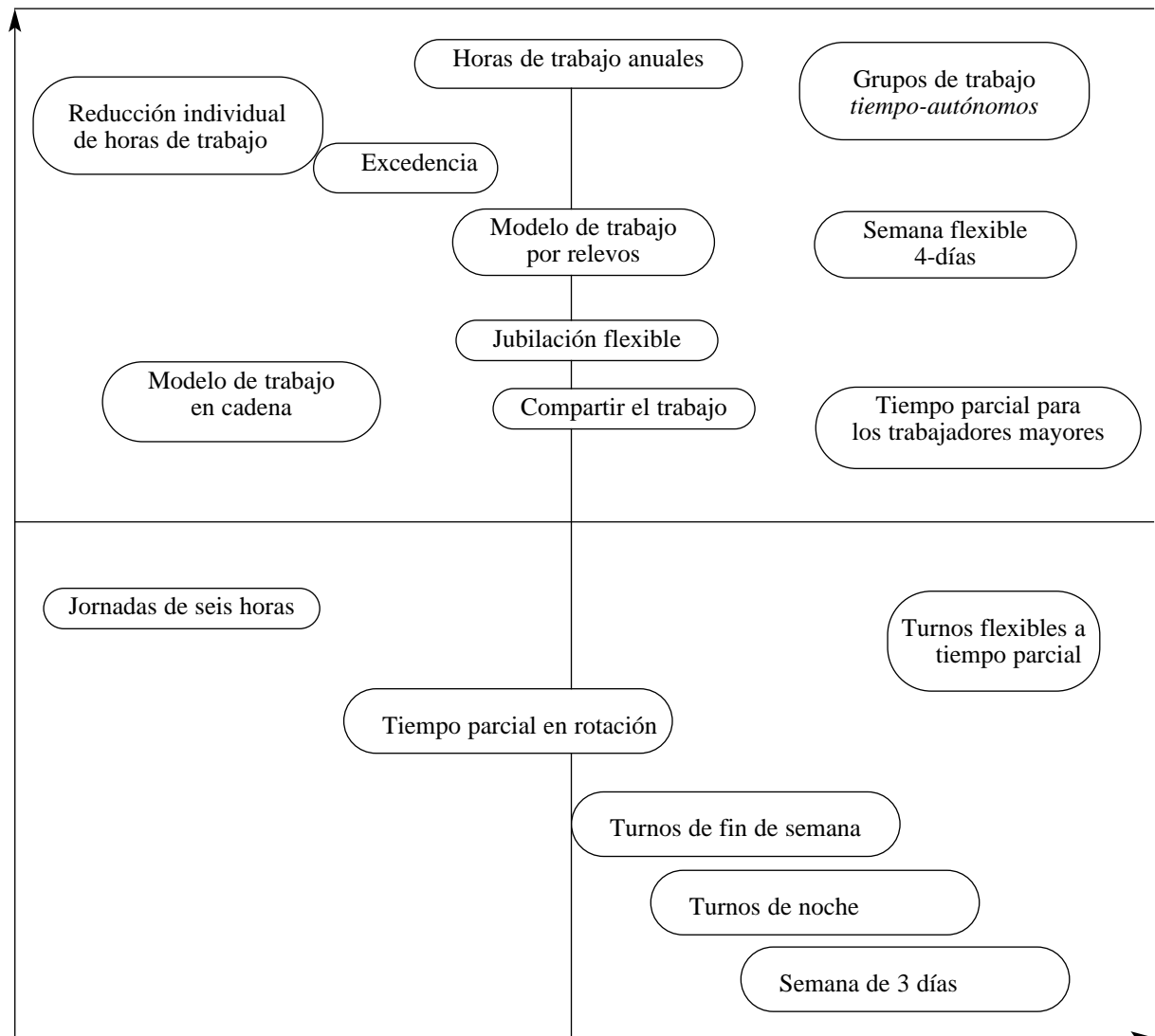
Telecom tiene un cierto número de trabajadores que, a través del teletrabajo, han reducido su absentismo y pueden cuidar mejor de su familia. Además, la empresa también está instalando gratuitamente equipos telefónicos en las casas de personas discapacitadas que pueden trabajar con ordenadores pero tienen dificultades para desplazarse.

Alemania

En el caso de Alemania, lo que vamos a ver es toda una serie de diferentes posibilidades, aplicadas también en otros países, así como un gráfico que permite analizar la aceptación de estas prácticas y los efectos sobre el empleo (Gráfico 1).

1. *Reducción de la jornada laboral diaria.* Una reducción, por ejemplo, a seis horas. Es un modelo muy aceptado, pero que tiene pocos efectos sobre el empleo, ya que lo que sucede es que la carga de trabajo simplemente se condensa. Hay que señalar que influye muy positivamente en la motivación.
2. *Compartir el trabajo ("job sharing").* Dos empleados comparten un trabajo. Puede darse tanto en el contenido como en las horas del trabajo, y por ello generalmente requiere de una reorganización del trabajo. Una ventaja de este modelo son los efectos sinérgicos que produce si la comunicación entre el equipo funciona correctamente.
3. *Períodos sabáticos.* BMW, por ejemplo, ofrece cortos períodos sabáticos, tomados ya por 600 empleados, de los cuales el 89% eran hombres. Los salarios se reducen 1/12, y el empleado puede tomar un mes al año, o acumular tres meses tras tres años. El trabajo debe ser reestructurado y es necesario delegar.
4. *Grupos de trabajo autónomos (respecto al tiempo).* Este modelo requiere una activa estructuración del tiempo y del contenido del trabajo. La solidaridad entre los miembros del equipo es muy importante. Si, por ejemplo, en un grupo de ocho empleados cada uno reduce su jornada hasta un 80 ó 90%, puede contratarse a una persona desempleada.
5. *"Relay model" (o modelo de reemplazo).* Un empleado mayor de 55 años reduce su trabajo a una jornada a tiempo parcial y toma un retiro flexible. Comparte el trabajo con un empleado joven, de tal manera que el *know-how* se traspa. Es un modelo utilizado por VW en Alemania.
6. *Alternar el teletrabajo y compartir el lugar de trabajo.* Este modelo reduce costes, dado que un puesto de trabajo en la oficina cuesta 10.225,83 euros, mientras que en casa cuesta 5.112,91 euros. Los puestos de trabajo en la oficina pueden compartirse por varios empleados, y de este modo también se reduce el tiempo de viaje hasta el trabajo.
7. *Combinación de modelos.* A menudo no existe un único modelo, sino que se combinan varios, dependiendo de la empresa y de los intereses individuales (del empleador y del comité de trabajadores).

Grafico 1. Modelos de tiempo de trabajo: aceptación y efectos sobre el empleo



Fuente: European Commission on Work & Family, *Work Time Solidarity*, 1998.

Lo que expresa este gráfico es la dualidad de los efectos, muchas veces opuestos, de las políticas familiares: por un lado, tenemos que son alternativas al despido de empleados (es lo que denominamos *effect on employment*), pero por el otro tenemos que ver en qué grado estas políticas son aceptadas por los mismos empleados (*acceptance*). Así vemos, por ejemplo, que la reducción individual de las horas de trabajo es una alternativa muy aceptada por los trabajadores, pero, por el contrario, tiene unos efectos muy reducidos sobre el empleo. En el otro extremo, una semana laboral de tres días es una alternativa que no agrada a los trabajadores, seguramente por la inseguridad que produce, pero, por el contrario, tiene mucha mayor incidencia sobre el empleo.

Bélgica

En el caso de Bélgica nos detendremos en dos opciones concretas: el *career break* y el permiso por necesidad (*pressing needs*).

1. *Paro en la carrera.* Permite al empleado interrumpir su actividad profesional completa o parcialmente, por un determinado período de tiempo, y después regresar a su previo trabajo en la empresa. También permite a empleados de 50 años o mayores que trabajan a tiempo parcial, o como mínimo trabajan tres cuartas partes de la jornada, concluir su carrera profesional con una jornada a tiempo parcial. En la mayoría de los casos, sólo es posible tras un acuerdo con los empleadores. Las excepciones se dan en los casos de permisos por cuidados paliativos o por la necesidad de cuidar a un miembro de la familia que sufre alguna enfermedad grave. El empleado que toma el *career break* recibe una pensión de la Oficina Nacional de Empleo, para compensar la pérdida de ingresos. Un empleado a tiempo completo que toma el permiso (a tiempo completo), tiene derecho a una pensión básica de 293,25 euros al mes por los primeros 12 meses, 321,17 euros en el caso de que se trate de dos hijos, y 349,08 euros si son tres hijos. Estos permisos se pueden tomar varias veces durante el desarrollo de una carrera profesional, y se puede suspender la carrera profesional durante períodos de tres a doce meses. El empleador debe, por su parte, reemplazar al trabajador que toma el permiso con una persona desempleada.
2. *Permiso por necesidad.* Se trata de un permiso de un máximo de diez días, no pagados, por diferentes motivos:
 - Enfermedad, accidente u hospitalización de alguien que vive bajo el mismo techo que el trabajador, o una relación de primer grado por matrimonio que no vive bajo el mismo techo.
 - Daño material serio sobre las propiedades del empleado.
 - Una cita en una vista en la que el empleado es parte del proceso.
 - Cualquier otra ocasión en que el empleador y el empleado consideren que se trata de una situación de necesidad.

Apéndice

Plan institucional del Gobierno Vasco de apoyo a las familias con hijos e hijas

A continuación presentamos las líneas básicas del plan que ha desarrollado el Gobierno Vasco. No se trata de un plan global, sino que se dirige únicamente a familias con hijos, y del que, hasta el momento, sólo se han aprobado las líneas directivas.

En 1998, la tasa de fecundidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi era del 0,98, la más baja de Europa, muy por debajo del 2,1 que garantiza el relevo generacional.

Según Eurostat, en los años 2010 y 2025, la población activa caerá en un 21,4% en Euskadi. Es la región que más disminuirá en mano de obra de toda Europa. Por el contrario, se observa en varios estudios empíricos que los vascos quieren tener más hijos: que el 54% considera que dos es el número de hijos ideal a tener, y el 18% cree que es tres. La pregunta que surge inmediatamente es: ¿por qué no se tienen? Y las razones fundamentales que dan, son dos:

- «Todo está muy caro, y criarlos cuesta mucho dinero», según el 68%.
- «Si trabajas, no los puedes atender», según el 32%.

Vemos, pues, que los motivos son el económico y la conciliación de trabajo y vida familiar.

El objetivo del plan es remover los obstáculos de orden económico y sociolaboral para que las familias tengan los hijos que libremente decidan. Y para ello se divide en cuatro grandes bloques:

Bloque 1: Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

Para ello se piensan adoptar medidas como conceder ayudas económicas en las excedencias parentales por cuidado de hijos, hasta un máximo de tres años, dando 2.404,04 euros para la mujer y 3.005,06 euros para el hombre (más al hombre, para incentivar que sean los padres quienes tomen la excedencia). También se piensa conceder ayudas económicas para las reducciones de la jornada laboral.

Bloque 2: Medidas de servicios de apoyo a las familias con hijos

Creación y potenciación de guarderías infantiles-escuelas infantiles:

- Carácter asistencial-educativo: flexibilidad de horarios.
- Ampliar coberturas: homogeneizar territorialmente la cobertura de plazas.
- Modelos concertados: homogeneizar cuotas, de tal modo que los padres no paguen nunca más del 30%.
- Guarderías-escuelas infantiles supervisadas en las zonas rurales, ya que normalmente se trata de zonas desatendidas. Es una práctica ya desarrollada en Dinamarca (con gran éxito) y en Francia.
- Decálogo de calidad.

Bloque 3: Desgravaciones fiscales y subsidios familiares

1. Desgravaciones fiscales: Deducciones sobre la cuota del IRPF
 - Con un aumento del 30% en las deducciones por descendientes.
 - Deducciones de 210,35 euros por descendiente menor de tres años.
 - Deducciones por hijos discapacitados.

2. Subsidios familiares:
 - Subsidio familiar universal a partir del segundo hijo:
 - 1.202,02 euros para el segundo hijo.
 - 3.005,06 euros para el tercero y siguientes.
 - Subsidio familiar por partos múltiples.
 - Subsidios para familias numerosas.

Bloque 4: Medidas de sensibilización

La idea es realizar cuatro o cinco campañas anuales de sensibilización a la sociedad, al empresariado (especialmente acerca de la conciliación de trabajo y vida familiar), a hombres, mujeres, etc.

Para este plan, la cantidad presupuestada es aproximadamente de:

Año	Euros
2002	97.063,45
2003	108.031,92
2004	120.202,42
2005	131.771,90

Anexo 1

Anterior regulación del IRPF

Salario bruto neto de cotizaciones	0,5 salario medio	Salario medio	1,5 salario medio	2 salarios medios	1 salario medio y 1 salario medio
Porcentaje renta disponible después de impuestos y transferencias familiares sobre el salario bruto de cotizaciones					
Soltero	92,87	83,67	80,04	77,17	77,17
Matrimonio sin hijos	100,92	88,45	83,87	80,5	83,67
Matrimonio con 2 hijos	100,62	90,16	85,01	81,36	84,52
Matrimonio con 3 hijos	108,38	91,2	85,7	82,65	85,04
Puntos porcentuales de aumento de renta por la formación de una familia					
Se casa	7,75	4,78	3,84	3,33	6,49
Tiene 2 hijos	0	1,71	1,14	0,86	0,86
Tiene 3 hijos	7,76	1,04	0,69	1,29	0,52

Fuente: Julio Iglesias de Ussel y Gerardo Meil, 2001.

Nueva regulación del IRPF

Salario bruto neto de cotizaciones	0,5 salario medio	Salario medio	1,5 salario medio	2 salarios medios	1 salario medio y 1 salario medio
Porcentaje renta disponible después de impuestos y transferencias familiares sobre el salario bruto de cotizaciones					
Soltero	100	86,00	81,73	78,47	79,00
Matrimonio sin hijos	100	91,12	85,76	82,24	86,00
Matrimonio con 2 hijos	100,62	95,31	88,87	84,91	88,10
Matrimonio con 3 hijos	108,32	97,7	90,89	86,49	89,10
Puntos porcentuales de aumento de renta por la formación de una familia					
Se casa	0	5,12	4,02	3,77	7,01
Tiene 2 hijos	0,62	4,19	3,12	2,66	2,09
Tiene 3 hijos	7,76	2,39	2,02	1,59	1,51

Fuente: Julio Iglesias de Ussel y Gerardo Meil, 2001.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arendt, Hannah (1996), «La condición humana», Paidós, Barcelona.
- Ballesteros, Jesús (2001), «Las concepciones de la familia en las Terceras Vías», publicado en la obra colectiva: Pérez Adán, José (ed.), «Las Terceras Vías», Ediciones Internacionales Universitarias, Madrid.
- Carrillo Salcedo, J. A. (1993), «The place of the European Convention in International Law», *The European system for the protection of Human Rights*, Martinus Nijhoff, Dordrecht.
- EC Network on Family and Work and New Ways to Work Survey (1998), «Parental Leave in European Union», European Commission, Bruselas.
- EC Network on Family and Work (1/1998), «European Audits», European Commission, Bruselas.
- EC Network on Family and Work (2/1998), «Men within Family and Work», European Commission, Bruselas.
- EC Network on Family and Work (3/1998), «Work Time Solidarity», European Commission, Bruselas.
- EC Network on Family and Work (4/1998), «Dual-Earner Families», European Commission, Bruselas.
- EC Network on Family and Work (2/1999), «Media Campaigns», European Commission, Bruselas.
- Esping, Andersen y Gosta (1993), «Los tres mundos del Estado del bienestar», Edicions Alfons el Magnànim, València.
- Flaquer, Lluís (2000a), «Family policy and welfare state in sothern Europe», Institut de Ciències Polítiques i Socials, Working Papers, n. 185, Barcelona.
- Flaquer, Lluís (2000b), «Les polítiques familiars en una perspectiva comparada», Col·lecció d'Estudis Socials, Fundació "la Caixa", Barcelona, pág. 7.
- Flaquer, Lluís (2001a), «La individualització de la vida privada en el món actual», Anàlisi 26.
- Flaquer, Lluís (2001b), «Política familiar: valoració i vies possibles d'actuació», Perspectiva Econòmica de Catalunya, Cambra de Comerç de Barcelona.
- Giddens, Anthony (1995), «Las transformaciones en la intimidad. Sexualidad, amor, erotismo», Cátedra, Madrid.
- Giddens, Anthony (2000), «Un mundo desbocado», Taurus, Madrid.

Iglesias de Ussel, Julio, y Gerardo Meil (1999), «La política familiar en España», Ariel, Barcelona.

Jaeger, Werner (1942), «Paidea», vol. III, México.

Parsons, Talcott y Robert F. Bales (1995), «Family, Socialization and Interaction Process», The Free Press, Nueva York.

Smith, Adam (1937), «The Wealth of Nations», Modern Library, Nueva York.

Stiglitz, Joseph (1997), «Economía del Sector Público», Antoni Bosch, Barcelona.